



**- Informe de trabajo final -**

## **Mujeres extensionistas**

### **Descripción del trabajo de las promotoras asesoras del Programa Cambio Rural en el cinturón hortícola platense con perspectiva de género (1993-2017)**

**Alumna:** Eugenia Esquisabel

**N° de legajo:** 27010/6

**DNI:** 37.006.840

**Correo electrónico:** [euqi\\_e@live.com](mailto:euqi_e@live.com)

**Teléfono:** 2214590087

**Director:** Dardo Selis

**Co-Director:** Jeremías Otero

**Lugar de trabajo:** Curso de Extensión Rural, Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales,  
Universidad Nacional de La Plata



**Fecha de entrega:** 16/2/2018

## INDICE

I.	RESUMEN	3	
II.	INTRODUCCIÓN	5	
	i.	La mujer y la Extensión Rural	8
III.	OBJETIVOS	11	
IV.	MARCO TEÓRICO	11	
V.	METODOLOGÍA	15	
VI.	RESULTADOS	17	
	i.	Bolivianización de la horticultura: un cambio en el escenario y las demandas hacia los extensionistas	17
	ii.	Los cambios en el Programa Cambio Rural en el sector hortícola	20
	iii.	Las condiciones laborales de Cambio Rural	22
	iv.	Extensionistas y Segregación	24
	v.	El aumento en el número de las promotoras asesoras del Programa Cambio Rural, y la impronta que le dan al trabajo en el Cinturón Hortícola	29
	vi.	El vínculo de las promotoras de Cambio Rural con los productores	33
	vii.	El vínculo de las promotoras de Cambio Rural con las productoras	36
VII.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38	
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	42	

## RESUMEN

El Programa Federal de Reconversión Productiva para la Pequeña y Mediana Empresa Agropecuaria (Cambio Rural), fue creado en el año 1993, impulsado por la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca (SAGPyA) junto al Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), como respuesta al diagnóstico realizado sobre la situación de los pequeños y medianos productores. El objetivo del programa era, en un principio, modificar la estructura productiva y la capacidad empresarial de los productores a través de la asistencia técnica, así como también facilitar el acceso a distintas fuentes de financiamiento. Cambio Rural continúa siendo uno de los principales instrumentos de apoyo de las políticas destinadas a las Pymes agropecuarias. Para el caso del sector hortícola platense, ha tenido una presencia permanente y constante, acompañando las transformaciones socioeconómicas del mismo.

El Cinturón Hortícola Platense es la región hortícola más importante del llamado Cinturón Verde Bonaerense, con el mayor número de quintas y superficie hortícola. El modelo productivo de esta región presenta como principales elementos que permiten que haya alcanzado la importancia que tiene en la actualidad, al horticultor boliviano y su forma de explotación de la fuerza de trabajo y a la tecnología del invernáculo. La expansión del Área Metropolitana Bonaerense determinó un aumento en la demanda de extensionistas por parte de los productores del Cinturón Hortícola Platense, con la cual ha habido una gran incorporación de mujeres promotoras que trabajan como técnicas del programa Cambio Rural en esta región, y que llevan adelante un tipo de trabajo muy asociado al rol de promotoras de desarrollo.

La categoría género, es una construcción social y un producto de la cultura, que establece qué es lo que se espera de los varones y qué se espera de las mujeres. Son roles y funciones atribuidos a hombres y mujeres, estereotipos que regulan y preestablecen sus comportamientos, en ámbitos privados como la familia y en ámbitos públicos como el trabajo remunerado, las organizaciones o la política. Desde esta perspectiva, el objetivo de este trabajo, es realizar una caracterización de la labor de las promotoras asesoras del programa Cambio Rural en el Cinturón Hortícola Platense. Con este fin, se han diseñado entrevistas semiestructuradas que fueron hechas tanto a promotoras asesoras del programa como a otros actores relevantes. A partir del análisis de los registros auditivos resultantes y con el apoyo de bibliografía pertinente, se ha podido identificar que existen particularidades en el trabajo de estas extensionistas que se relacionan con características propias de la región, como la bolivianización de la horticultura platense, condiciones laborales del programa, y vínculos establecidos con los productores, los cuales, en cierta manera, se ven influenciados por las construcciones sociales existentes en torno al género. De todas maneras, las disparidades que puedan llegar a presentarse entre el trabajo de las promotoras asesoras y sus compañeros varones, no se deben únicamente a la variable género, sino más bien son el resultado de una multiplicidad de factores donde el género es tan solo una variable más.

En un contexto en el que la mujer está consiguiendo ocupar cada vez más espacios de poder y de toma de decisión, y en el que se están visibilizando cada vez más las desigualdades que históricamente se han presentado en los ámbitos laborales y en la

sociedad en general, consideramos que el rol de la mujer extensionista ha sido, relativamente, poco estudiado por lo que el presente trabajo pretende aportar a la comprensión de los procesos de intervención desde esta perspectiva, con vistas a contribuir al mejoramiento de las políticas públicas en el ámbito rural, así como plantear interrogantes para un futuro análisis más profundo de la situación.

## INTRODUCCIÓN

La Extensión ha sido definida por numerosos autores como un instrumento indispensable para el desarrollo rural. A cualquier teoría extensionista, subyace una teoría del desarrollo, y más concretamente, del desarrollo rural (Sanchez de Puerta, 1996).

La Extensión Rural como mecanismo para propender el desarrollo rural en Argentina, ha sido la herramienta por excelencia utilizada para lograr objetivos que, en la mayoría de los casos se asociaban al crecimiento económico de los productores. Las modalidades de Extensión adoptadas en la Argentina, al igual que en otros países de América Latina, han tenido una profunda relación con el tipo de Estado dominante en cada momento y con el modelo de crecimiento elegido por estos (Caracciolo de Basco, 1986).

Los servicios de Extensión Rural fueron creados en Latinoamérica durante los años cincuenta, siguiendo el modelo USA, y funcionaron durante algunas décadas para el objetivo con el que fueron concebidos: introducir la tecnología de la Revolución Verde y modernizar al campesinado latinoamericano para incorporarlo al mercado (Sanchez de Puerta, 2004).

En nuestro país, la principal institución responsable de llevar adelante las políticas de Extensión Rural ha sido el INTA. Creado en 1956, ha atravesado a lo largo de su historia institucional distintos períodos: el primer proyecto institucional, denominado por Alemany “el paradigma educativo” (1956-1976), se implementó durante los primeros veinte años de su existencia, con el objetivo esencial de alcanzar una mayor productividad agrícola para la conquista de mejores niveles de vida en el campo, a través de la educación de la familia rural (Reichart, 1994). A mediados de la década del '70, a partir de la instauración del Estado Autoritario, se produjeron importantes cambios políticos, económicos y sociales en Argentina, mientras que en el INTA se produjo un proceso de reformulación de su enfoque anterior de marcada índole pedagógica y humanista, pasando a desarrollar una orientación que enfatizaba su nuevo rol de impulsor de la transferencia tecnológica para aumentar la productividad de las principales producciones. Es así, que la Extensión dejó de tener como objeto de trabajo a la familia rural, y se centró en los productores agropecuarios, específicamente, en los productores medianos “viables”. Las políticas públicas desarrolladas alrededor de la modernización agraria y de su herramienta protagónica, la Extensión Rural, construyeron y profundizaron por acción y omisión, asimetrías jerárquicas en la estructura agraria definiendo al actor agrario que posibilitaría todos los objetivos geopolíticos, económicos y sociales: varón, descendiente de inmigración europea y cuya producción se oriente especialmente hacia la agroexportación (Ferro, 2014). En este período, la asistencia técnica y la ER que llegaban al territorio, se implementaban desde una postura de división sexual del trabajo, bajo la cual el agrónomo trabajaba con los varones y el técnico social con las familias, como si fueran dos realidades distintas. (Florit, Piedracueva, Gallo, y Bassaiztegui, 2013:33)

A principios de los '90, comienza una nueva etapa para el INTA, en la cual aparecía como clave la definición de “audiencias” diferenciadas que requerían estrategias de intervención específicas: los productores minifundistas, la pequeña y mediana empresa rural, la mediana y gran empresa, la agroindustria y los sectores carenciados con insuficiencia

alimentaria. En ese contexto, se creó en 1993 el Programa Federal de Reconversión Productiva para Pequeños y Medianos Productores “Cambio Rural”.

Luego de la crisis de 2001, el INTA inició un proceso de revisión de su proyecto de Extensión. La nueva propuesta se enmarcaba en la necesidad mayor de reformar y recrear el Estado para que pueda constituirse efectivamente en promotor del desarrollo y catalizador de iniciativas sociales, estimulando la participación de la sociedad con formas de acción que incorporen la concertación, el valor de lo local y el fortalecimiento de las redes sociales. Se reconoce la necesidad de un cambio de paradigma en la institución, con los propósitos fundamentales de promover la innovación tecnológica y organizacional más que la incorporación de tecnología; el desarrollo de las capacidades de los actores del sistema más que el aumento de la producción y el fortalecimiento de la competitividad sistémica regional en un ámbito de equidad social, más que la eficiencia individual (Alemany, 2003).

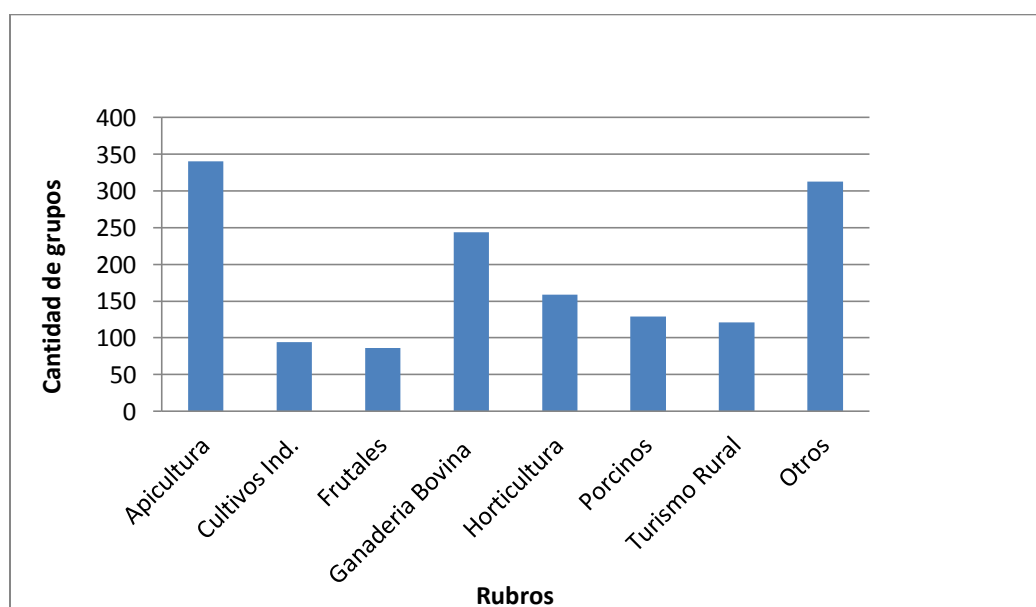
Como respuesta a estas necesidades, surgió el Programa Federal de Apoyo al Desarrollo Sustentable (PROFEDER). Fue útil para iniciar un proceso de fortalecimiento del desarrollo rural con enfoque de desarrollo local/territorial en el INTA. Mediante PROFEDER muchos profesionales jóvenes de diversas disciplinas ingresaron al INTA, dando lugar a una renovación imprescindible de los RRHH de Extensión y desarrollo rural. Para su creación, el PROFEDER reconoció como antecedentes a cuatro instrumentos preexistentes, entre los cuales se encontraba el Programa Federal de Reconversión Productiva para la Pequeña y Mediana Empresa Agropecuaria (Cambio Rural). Este último programa fue impulsado por la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca (SAGPyA) junto al Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) como respuesta al diagnóstico realizado sobre la situación de los pequeños y medianos productores. El Programa consistía en la asistencia técnica a los productores con el objeto de cambiar su estructura productiva y capacidad empresarial, así como la facilitación para la vinculación con distintas fuentes de financiamiento (Taraborelli, 2017).

En el nuevo escenario que se ha ido delimitando después de la crisis económica del 2001, el Programa Cambio Rural continúa siendo uno de los principales instrumentos de apoyo de las políticas destinadas a las Pymes agropecuarias. Para el caso del sector hortícola platense, el Programa ha tenido una presencia permanente y constante, acompañando las transformaciones socioeconómicas del mismo. Cambio Rural ha transitado dos modelos de desarrollo distintos y con características bien definidas producto de haber atravesado el cambio en las visiones y los tratamientos dados al desarrollo del sector rural. El primer modelo de desarrollo, que estuvo vigente entre 1990 y 2002, daba un lugar preponderante a la inversión extranjera y al financiamiento de los Organismos Internacionales como ejes vertebradores de una economía orientada hacia el mercado externo (con un tipo de cambio fijado por Ley al dólar norteamericano y un Estado reducido). El segundo modelo, establecido entre 2003 y 2015, proponía un Estado con mayor presencia en la regulación de los mercados, con una agenda marcada por el desendeudamiento y ahorro interno, una visión estratégica de la producción de alimentos con mayor inclusión social y priorizando la Cooperación Sur-Sur a nivel regional. (Taraborelli, 2017)

Bajo el marco determinado por el enfoque de desarrollo territorial adoptado por el INTA luego de la crisis del 2001, en el contexto del Programa PROFEDER y en sintonía con la expansión del Área Metropolitana Bonaerense que determinó un aumento en la demanda de extensionistas por parte de lxs productorxs del Cinturón Hortícola Platense, ha habido una gran incorporación de mujeres promotoras que trabajan como técnicas del programa Cambio Rural en esta región, que llevan adelante un tipo de trabajo muy asociado al rol de promotoras de desarrollo.

A nivel nacional, la mayor cantidad de grupos de Cambio Rural, se nucleaban entre los años 2003 y 2012, en la región centro, que incluye Buenos Aires, Entre Ríos, Santa Fe Y Córdoba, participando en promedio en este período con más del 60% del total de grupos del país. En cuanto a la cantidad total de grupos activos según el rubro productivo, los siguientes rubros representaron el 81,5% de los grupos activos a junio del 2012: apicultura, cultivos industriales, frutales, ganadería, horticultura, porcinos, tambo, turismo rural. Para ese mismo año, el programa contaba con 159 grupos en el rubro horticultura. (Gargicevich y Arroquy, op. cit.) (Figura N°1) Conformando este número, se encuentran los grupos de Cambio Rural hortícolas ubicados en el Cinturón Hortícola Platense, región hortícola más importante del llamado Cinturón Verde Bonaerense, con el mayor número de quintas y superficie hortícola (738 EH y 2.645 has) (García y Le Gall, 2009), y donde se desempeñan profesionalmente las promotoras asesoras que han sido entrevistadas para la realización de este trabajo. Por este motivo, resulta importante destacar algunas particularidades de dicha región.

**Figura N°1:** Grupos de Cambio Rural activos a Junio de 2012



Fuente: Gargicevich, 2017

El modelo productivo platense se asienta en tres pilares: el rol del horticultor boliviano, la explotación de la fuerza de trabajo y la tecnología del invernáculo. En las últimas décadas,

un fenómeno de relevancia se ha registrado en gran parte del país y principalmente en el área Metropolitana de Buenos Aires: la «bolivianización de la horticultura» (Benencia & Quaranta, 2009; Barsky, 2008). Esta se refiere a la creciente presencia del migrante de origen boliviano en el aporte de mano de obra, producción, transporte y comercialización de verduras, tanto mayorista como minorista. Todo ello lo ha transformado en un actor decisivo en lo referido a la producción y abastecimiento alimenticio cotidiano de este producto. Este fenómeno de bolivianización se explica debido a una serie de estrategias -domésticas, productivas y comerciales- que le posibilitan un proceso de acumulación, diferenciación y ascenso social y, paralelamente, de transformación del modelo productivo en el cual están insertos. Parte de esta transformación, está ligada a la impulsiva adopción de la denominada tecnología del invernáculo, que demanda y depende de un gran volumen de agroquímicos (García, 2011), y ha convertido a la región hortícola platense en la más importante de Buenos Aires y en una de las más capitalizadas de la Argentina. La adopción de esta tecnología ha generado en los últimos veinte años toda una serie de ventajas económicas y técnicas, así como también transformaciones en la tenencia y uso de la tierra, en la forma de producir (qué, cuánto y cómo) y en la estructura social (Benencia et al, 1997; Benencia y Quaranta, 2005; Benencia y Quaranta, 2006). Ha cambiado, por ende, la estructura hortícola (García y Kebat, 2008).

### **La Mujer y la Extensión Rural**

Los movimientos internacionales de reivindicación de derechos de las mujeres y de equidad en las oportunidades en el desarrollo individual y colectivo, logran las primeras convenciones a finales de los '70. Las primeras perspectivas que se generaron en torno a la cuestión del género se enfocaron en la producción de ingreso para las mujeres, descuidando en el análisis que esto generaba más trabajo para ellas, y que buena parte de este quedaba sin remunerar. Se seguía operando en términos del análisis económico, sin desarmar la dicotomía público-privado en el trabajo de las mujeres. Ubicaron las labores de cuidado en un ámbito “privado” que no genera valor, y, por ende, queda por fuera de los propósitos del desarrollo, pero sin las cuales ningún desarrollo es posible. Aún hoy persiste en la sociedad el entender que a las mujeres hay que pagarles por el trabajo que hacen “fuera de su casa”, lo productivo, a lo que no se le suma el valor de las tareas de cuidado. Ese es uno de los pilares de las desigualdades de género, dado que no hay una puesta en valor del tiempo demandado para los trabajos de cuidado, en la valoración de lo productivo. (Tiscornia, 2012)

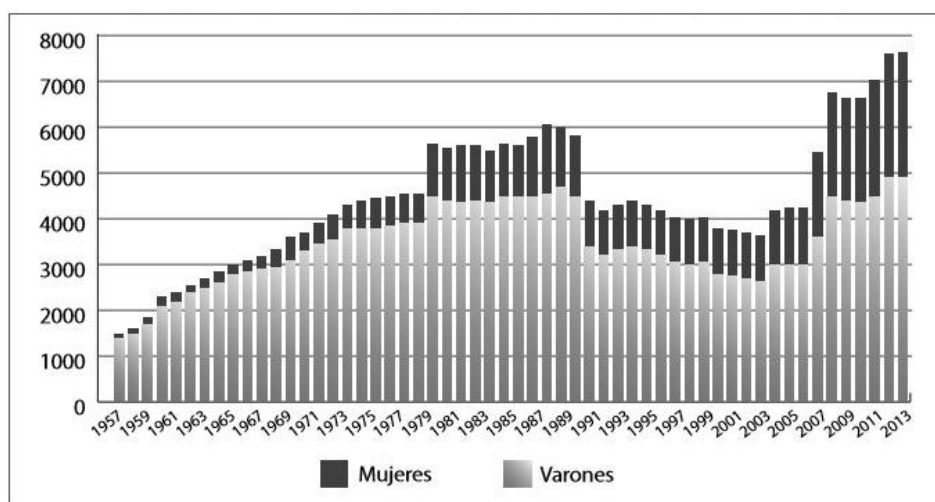
La visibilización de la desigualdad de género en la actividad humana y especialmente en el terreno del desarrollo rural, prosiguió intensamente en las décadas de los '80 y '90, logrando que muchas administraciones nacionales crearan “áreas de mujer”. Éstas tuvieron por lo general poco financiamiento, en el marco de escasa decisión política para incorporar sus recomendaciones y aislamiento del diseño de las políticas centrales. Pero dieron fruto en la visibilización de las inequidades en la opinión pública (Ferro, 2014). En los '90, el foco se deslizó de la inclusión de las mujeres al desarrollo, a la institucionalización o “mainstreaming”, que apunta no solo a la promoción de proyectos y programas para la mujer, sino también a la transformación de las estructuras



institucionales del gobierno y del Estado (Bonder, 2001). A mediados de esta década, se planteó la perspectiva de las “relaciones sociales de género” que se concentra tanto en las relaciones entre los géneros como en los arreglos institucionales que facilitan la asignación de poder diferencial en función de inscripciones de clase, raza y género (La Serna, 2011)

En este paradigma de intervención pública emergente, se considera a la pobreza tanto rural como urbana, tarea para el abordaje del campo disciplinar de las Ciencias Sociales, y para las mujeres técnicas. Es así, que se multiplican programas de alivio de la pobreza, donde se incorporan mujeres profesionales para realizar tareas de AT y ER (Figura N°2) focalizadas en pobreza rural en áreas muy masculinizadas desde su conformación y racionalidad como los Ministerios Agrarios. (Ferro, 2014)

**Figura N°2:** Incorporación de varones y mujeres en el INTA desde año de creación



Fuente: Ferro, 2014.

Trabajar con perspectiva de género en Extensión Rural, no significa únicamente adicionar a las mujeres en los programas o bien diseñar proyectos productivos específicamente destinados a ellas, sino que requiere también, comprender las relaciones y los contextos en los cuales su participación en estos programas como usuarias y profesionales se encuadran. Esto quiere decir, replantearse cuál es la visión con la que están diseñadas las políticas del sector, y cómo se presentan las relaciones dentro de las instituciones, de manera de poder identificar realmente cuáles son las desigualdades que existen y en

cuáles aspectos de estos proyectos, programas o políticas se detectan. También es necesario al trabajar con un enfoque de género, interpretar cuáles son las causas de las desigualdades, que en general tienen que ver con patrones culturales.

Como dice Ferro (2014), la sola presencia de mujeres en las organizaciones estatales o no gubernamentales que prestan servicios de Asistencia Técnica y Extensión Rural no determina de por sí la incorporación de perspectiva de género, aunque sí dice mucho respecto de la ideología imperante en esas estructuras. Al posibilitar el aumento en el número de mujeres que participan en la estructura técnico profesional de estas instituciones y al remover los “techos de cristal” para que alcancen posiciones de decisión y de poder dentro de las organizaciones, se cumplen expectativas de equidad per se en el acceso a las funciones estatales, y se crean mejores posibilidades de revisar los patrones androcéntricos del conocimiento técnico, de la distribución de funciones cualificadas intra-organizacional y fundamentalmente de supuestos académicos y técnicos que subyacen a programas, normativas y proyectos de AT y ER y su llegada sesgada al universo poblacional rural.

Es común que los programas orienten hacia actores masculinos las convocatorias a cursos y capacitaciones sobre comercialización de productos agrarios, reconversión productiva, inserción en cadenas de agregación vertical de valor, capacitación en maquinaria agrícola, paquetes tecnológicos, etc. Mientras tanto, la Asistencia Técnica y Extensión Rural destinada hacia las mujeres, sigue orientada a cuestiones doméstico-reproductivas, a la manufacturación básica de alimentos, la comercialización en ferias, tejidos, manejo de pequeños animales, entre otras actividades desarrolladas en medios rurales que tienen en común un manejo tecnológico básico, muy baja rentabilidad y una escala de comercialización local y de corto alcance. Las mujeres se sobrerrepresentan en programas e intervenciones de carácter “social” y como apoyos administrativos, mientras que los varones se sobrerrepresentan en las competencias funcionales ligadas al incremento y mejoramiento de la producción agraria. Las áreas productivas que generan más rentabilidad tienden a tener estructuras de Asistencia Técnica y Extensión rural más masculinizadas en sus plantillas de personal y sus programas de AT y ER contemplan a sectores agrarios con escalas productivas mayores. Por el contrario, en aquellos programas que implican actividades de menor producción de excedentes o menor inversión de recursos de los presupuestos de las políticas agropecuarias, o aquellos direccionados a los sectores agrarios de menor escala productiva o de pequeña producción alimentaria volcada a mercados locales, muestran mayores índices de participación de las técnicas en sus estructuras respecto de los primeros (Ferro, 2014).

Atendiendo a lo expuesto, resulta interesante realizar un análisis descriptivo de la labor de las promotoras de Cambio Rural en el Cinturón Hortícola Platense bajo un enfoque de género. Consideramos que el rol de la mujer extensionista ha sido, relativamente, poco estudiado por lo que el presente trabajo pretende aportar a la comprensión de los procesos de intervención desde esta perspectiva. Una adecuada caracterización de las particularidades del fenómeno estudiado debería contribuir al mejoramiento de las

políticas públicas en el ámbito rural, así como plantearían interrogantes para un futuro análisis más profundo de la situación.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Describir el rol de las promotoras asesoras del Programa Cambio Rural en el cinturón hortícola de La Plata, desde una perspectiva de género.

### **Objetivos específicos**

- describir la participación y el trabajo realizado por las extensionistas mujeres del Programa Cambio Rural en el Cinturón Verde Platense.
- indagar los alcances del significado de la perspectiva de género en la extensión rural desde la mirada de las extensionistas.
- describir la evolución de los procesos de Extensión Rural en el cinturón hortícola con perspectiva de género a partir de los cambios socio-territoriales ocurridos en los últimos 30 años, tomando el caso del programa Cambio Rural.

## **MARCO TEORICO**

El feminismo académico anglosajón impulsó el uso de la categoría *gender* (género) en los años setenta, pretendiendo así diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología. Además del objetivo científico de comprender mejor la realidad social, estas académicas tenían un objetivo político: introducir la noción de que las características humanas consideradas como “femeninas” eran adquiridas por las mujeres mediante un proceso individual y social, en vez de derivarse naturalmente de su sexo. Con esta distinción entre sexo y género, se suponía que se podía enfrentar mejor el determinismo biológico y se ampliaba la base teórica argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres. La categoría género se ha usado a lo largo de los últimos 50 años de diferentes maneras. Desde la antropología, la definición de género o de perspectiva de género, alude al orden simbólico con que una cultura determinada elabora la diferencia sexual. Lo que define al género es la acción simbólica colectiva. Mediante el proceso de construcción del orden simbólico de una sociedad, se fabrican las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres. La distinción que introduce el género, permite enfrentar los argumentos biologicistas. Ya no se puede aceptar que la mujer sea “por naturaleza” lo que la cultura designa como “femenina”: pasiva, vulnerable, etc. Se tiene que reconocer que las características llamadas femeninas, se asumen mediante un complejo proceso social e individual, el de adquisición de género. Si bien las diferencias sexuales son la base sobre la cual se asienta una determinada distribución de los papeles sociales, esta asignación no se depende “naturalmente de la biología”, sino que es un hecho social. La categoría género replantea la forma de entender o visualizar cuestiones fundamentales de la organización social, económica y política. Permite delimitar con mayor claridad y precisión cómo la diferencia cobra la dimensión de desigualdad. (Lamas, 1986)

Entonces, lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a ciertos géneros. La adquisición y asignación de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica. Para Lamas, este proceso de asignación y asimilación de una identidad de género tiene tres instancias básicas:

1- Asignación, rotulación y atribución de género: se da en el momento que se conocen los órganos sexuales, por la apariencia de los genitales externos.

2- Identidad de género: se adquiere a la par que el lenguaje. Identificado con un género el/la niño estructura su experiencia vital y se identifica con el género en todas sus manifestaciones.

3- El papel de género: formado por el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variaciones respecto a la cultura, clase social, grupo étnico y nivel generacional, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres tienen a los hijos y por lo tanto los cuidan. Luego, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino como lo público.

La autora considera que “la dicotomía femenino-masculino, con sus variaciones culturales, establece estereotipos que condicionan los roles, limitando las potencialidades humanas de las personas, al potenciar o reprimir los comportamientos según son considerados adecuados al género”

La historiadora Joan W. Scott en su reconocido artículo “*Género: una categoría útil en el análisis histórico*” (*Gender: A Useful Category of Historical Analysis*), publicado en 1986, da una definición del género en dos partes que están interrelacionadas:

- 1- El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos
- 2- El género es una forma primaria de relaciones significantes de poder

En relación a la primera parte de esta definición, indica que existen cuatro elementos principales del género “como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos” las cuales se encuentran interrelacionadas:

- Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones, como por ejemplo la pureza de la virgen María.
- Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, los cuales se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas.
- Aspectos prácticos de la sociedad, incluyendo los sistemas de parentesco (la constitución de la familia), la economía y la política.
- Identidad subjetiva.

La segunda parte de la definición gira en torno a la afirmación de que “podría mejor decirse que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder”, sugiriendo que lo que el género sea para una sociedad influye en las estructuras de poder de la misma, desde la familia hasta las superestructuras, y en un sentido inverso que las relaciones de poder de una sociedad influyen en lo que simboliza el ser hombre o mujer.

Además, Scott afirma que al ser el género una categoría histórica, no se mantiene invariable a lo largo del tiempo, depende del contexto y es por lo tanto inestable, e indica también que existen diferentes enfoques en la utilización de esta categoría. La autora explica que existe una acepción muy simple de “género” en la cual este término es empleado como sinónimo de “mujeres”. Un ejemplo de esto, es el de cierto número de libros y artículos cuya materia es la historia de las mujeres y han sustituido en sus títulos “mujeres” por “género”. En esas ocasiones, el empleo de “género” trata de subrayar la seriedad académica de una obra, porque “género” suena más neutral y objetivo que “mujeres”. “Género” parece ajustarse a la terminología científica de las ciencias sociales y se desmarca así de la (supuestamente estridente) política del feminismo. En esta acepción, “género” no implica una declaración necesaria de desigualdad o de poder, ni nombra al bando (hasta entonces invisible) oprimido. Este uso de “género” es una faceta de lo que podría llamarse la búsqueda de la legitimidad académica por parte de las estudiosas feministas en la década de los ochenta. Por otro lado, aclara que la categoría “género”, como sustitución de “mujeres”, también se emplea para sugerir que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres, que un estudio implica al otro. Este uso rechaza la utilidad interpretativa de la idea de las esferas separadas, sosteniendo que el estudio de las mujeres por separado perpetúa la ficción de que una esfera, la experiencia de un sexo, tiene poco o nada que ver con la otra. Asimismo, “género” se emplea también para designar las relaciones sociales entre sexos. “...su uso explícito rechaza las explicaciones biológicas que encuentran un denominador común para diversas formas de subordinación femenina en los hechos de que las mujeres tienen capacidad para parir y que los hombres tienen mayor fuerza muscular. En lugar de ello, género pasa a ser una forma de denotar las “construcciones culturales”, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombre.” (Scott, 1986)

La categoría género, como construcción social y producto de una determinada cultura, establece qué es lo que se espera de los varones y qué se espera de las mujeres. Se refiere a roles y funciones atribuidos a hombres y mujeres, estereotipos que regulan y preestablecen sus comportamientos, en ámbitos privados como la familia y en ámbitos públicos como el trabajo remunerado, las organizaciones o la política. A estas “regulaciones” también se las llama orden de género o mandatos de género. Este orden, construido socialmente, está sostenido por prejuicios basados en la diferencia sexual y biológica entre el sexo masculino y el sexo femenino, y conservado por la relación histórica y jerárquica de poder entre varones y mujeres. Este poder se ejerce de manera desigual, colocando a las mujeres en una posición de subordinación respecto de los varones. Es necesario reconocer que, si bien existen diferencias biológicas entre varones

y mujeres, también existen entre las personas diferencias construidas y aprendidas culturalmente: los roles que desempeñan en la sociedad varones y mujeres, y las actitudes que se esperan de cada uno (Rojo y Blanco, 2014). Las relaciones sociales e interpersonales que se presentan entre mujeres y varones en un contexto social e histórico determinado y que son en general jerárquicas y asimétricas en desmedro de las mujeres, aparecen legitimadas por el discurso social en sus aspectos normativos, religiosos, jurídicos, estéticos, culturales, etc. De todas maneras, estas relaciones no son estáticas e inmutables, sino que son dinámicas, no exentas de tensiones y al mismo tiempo, con avances y logros reconocibles (Ferro, 2014).

El género, estructura la división entre trabajo remunerado (“productivo”) y no remunerado (“reproductivo”), al mismo tiempo que regula la división entre distintas formas de trabajo productivo. En muchos predios familiares, si bien las mujeres realizan gran parte del trabajo, son consideradas (y ellas mismas así se definen) como “amas de casa” y en los mejores casos como “colaboradoras rurales” y no como productoras. Las mujeres quedan “incluidas” en los discursos generalmente en el concepto de “el productor y su familia” o “la esposa del productor”. Pocas veces se escucha el término “productora”, y esas excepcionales ocasiones, son en referencia a mujeres que llevan adelante sistemas de producción sin hombres adultos en el núcleo familiar (Gonzalez Marquez et al, 2006). El género, determina una segregación tanto horizontal como vertical en el ámbito laboral. La primera, se refiere a las dificultades que tienen las personas en acceder a determinadas profesiones por ser consideradas masculinas o femeninas. De esta manera, las mujeres se han insertado generalmente en actividades laborales vinculadas con lo que el imaginario social considera parte del universo femenino y que son una extensión de la vida doméstica: la educación, el cuidado de las personas, entre otras; mientras que encuentran múltiples barreras y un ambiente plagado de prejuicios cuando quieren insertarse en una actividad laboral considerada masculina, como, por ejemplo, las ingenierías. Por su parte, la segregación vertical, se relaciona con las dificultades que enfrentan para el desarrollo laboral: el denominado “techo de cristal”, esa barrera invisible, pero existente y difícil de romper, que limita el crecimiento laboral de las mujeres en sus ámbitos de trabajo, impidiéndoles muchas veces acceder a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo (Blaser, 2017)

El análisis de la Extensión Rural desde una perspectiva de género plantea cuestionamientos que sugieren revisar su histórico enfoque androcéntrico que considera como productor únicamente al varón propietario de alguno de los medios de producción, e invisibiliza a la mujer como productora y sus particularidades, potencialidades, saberes, valores y necesidades como tal. Este enfoque ha generado la prevalencia de los extensionistas varones trabajando con los productores hortícolas y las extensionistas mujeres trabajando en cuestiones de economía doméstica con las mujeres en su rol de amas de casa. Según Landini (2013), es posible observar perfiles diferenciados entre hombres y mujeres respecto de su modo de hacer extensión, destacándose más los extensionistas varones en las cuestiones técnicas, y las extensionistas mujeres en aspectos socio-organizativos.

Muchas veces en los equipos técnicos, las desigualdades de género se invisibilizan, pero es necesario asumir que están presentes, más allá de que hombres y mujeres que integren dichos equipos estén o no comprometidos/as con un relacionamiento equitativo entre géneros.

Por otro lado, para trabajar desde un enfoque de género, es necesario tener presente que no es un problema que ocupa solamente a las mujeres, sino un problema social y cultural y, por lo tanto, es necesario integrar y trabajar también con los hombres.

El género no solo surge en las relaciones entre individuos, es también una característica de las colectividades e instituciones. Tanto las organizaciones formales, como las informales, se encuentran estructuradas en términos de género. Las relaciones de género están presentes en todo tipo de institución y organizaciones (Stolen, 2004 en Tommasino y de Hegedüs).

La incorporación de las concepciones de género en las diferentes áreas y disciplinas se ha dado generalmente a modo de sumatoria ("sumar" a las mujeres en los proyectos productivos que se realizan), o haciendo proyectos destinados a las mujeres, como un grupo social que permanece sobredeterminado por su rol doméstico y reproductor. Esta forma de abordaje requiere ser complementada con otra, que asuma la dimensión estructural e institucional de las relaciones de género en las que estamos insertas/os y visibilizar las desigualdades que esto trae aparejado (Tiscornia, 2012)

## **METODOLOGÍA**

Tras realizar una revisión bibliográfica de los conceptos de género y Extensión Rural, de los cambios socioculturales ocurridos en el cinturón hortícola platense y del Programa Cambio Rural, se procedió a diseñar entrevistas semiestructuradas como instrumento de investigación, las cuales fueron realizadas a cinco extensionistas mujeres pertenecientes al Programa Cambio Rural del INTA, que se desempeñan o han desempeñado en la región hortícola platense y a otros tres actores relevantes. Lxs entrevistadxs (indicados en el texto como E1, E2, E3...), podrían ser divididos en las siguientes categorías, respondiendo al período en el que participaron del programa y su género:

- Entrevistada 1 (E1): promotora asesora que se desempeñó en el programa durante el período 1993-1996, formando parte de los técnicos que acompañaron las primeras camadas de grupos. Al comenzar en esta actividad ya tenía algo de experiencia en extensión por haber trabajado en una estación experimental, pero su principal formación, en la cual ya tenía una trayectoria considerable, estaba ligada a la investigación.
- Entrevistadas 2, 3, 4 y 5 (E2, E3, E4, E5): este grupo de entrevistadas se ha vinculado con el programa Cambio Rural en el período que va desde el 2009 hasta la actualidad.
  - La Entrevistada 2 (E2), es jefa interina de la agencia del INTA en La Plata desde el año 2016 y se ha vinculado con el programa desde el año 2012, año en el cual se trasladó a la agencia de La Plata para desempeñar tareas de acompañamiento técnico y desarrollo rural, luego de haber realizado su

labor en diversos puntos del país desde su ingreso en el INTA en el año 2005.

- La Entrevistada 3 (E3), armó su primer grupo de Cambio Rural en el año 2011, y fue aprobado en el 2012. Antes de esto, realizaba tareas de docencia e investigación en el curso de Introducción a las Ciencias Agrarias y Forestales. Los grupos que formó en aquel entonces, continuaron hasta el año 2017, momento en el cual fueron dados de baja.
  - La Entrevistada 4 (E4), por su parte, comenzó a trabajar con un grupo de productorxs hortícolas en el año 2008, cuando aún no estaba recibida de ingeniera agrónoma. En el 2009, este grupo entró al programa Cambio Rural.
  - La Entrevistada 5 (E5), también comenzó su experiencia como técnica siendo todavía una estudiante, con productorxs hortícolas en el año 2014. Luego, con el relanzamiento del programa Cambio Rural en septiembre de ese año, recibió la oferta de conformar grupos, y estos fueron dados de alta en enero del 2015.
- Entrevistados 6, 7, 8 (E6, E7, E8):
- El Entrevistado 6 (E6) es ex Agente de Proyecto, habiendo ejercido como tal desde el inicio del programa y ha sido clave en el contacto con lxs entrevistadxs, ya que tenía conocimiento de todxs lxs técnicxs que han formado parte del mismo en el Cinturón Hortícola Platense durante el período 1993-2017.
  - Los Entrevistados 7 y 8 (E7 y E8) son promotores asesores que se han desempeñado en Cambio Rural entre el 2009-2017 y han trabajado con grupos mixtos, así como también en grupos conformados solamente por mujeres productoras (E7), y con promotoras asesoras como compañeras en el asesoramiento de estos grupos.

La entrevista es una situación en la cual el investigador-entrevistador obtiene información sobre algo interrogando a otra persona (entrevistado, respondente, informante). Esta información suele referirse a la biografía, al sentido de los hechos, a sentimientos, opiniones y emociones, a las normas o standards de acción, y a los valores o conductas ideales. La entrevista es una situación cara-a-cara donde se encuentran distintas reflexividades, pero, también, donde se produce una nueva reflexividad, es una relación social a través de la cual se obtienen enunciados y verbalizaciones en una instancia de observación directa y de participación (Guber, 2001). En el caso de la entrevista semiestructurada, el entrevistador dispone de un «guión», con los temas que debe tratar en la entrevista, sin embargo, deja una mayor libertad a la iniciativa de la persona interrogada y al encuestador, ya que este último puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas. Se trata, en general, de preguntas abiertas que son respondidas dentro de una conversación, teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización formal, dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta. La persona interrogada responde de forma exhaustiva, con sus propios



términos y dentro de su cuadro de referencia a la cuestión general que se le ha sido formulada. Se determina de antemano cual es la información relevante que se quiere conseguir. Permite ir entrelazando temas, pero requiere de gran atención por parte del investigador para poder encauzar los temas (actitud de escucha) (Peláez et al, 2013). En el ámbito de un tema determinado, el entrevistador puede plantear la conversación de la forma que desee, plantear las preguntas que considere oportunas y hacerlo en los términos que le parezcan convenientes, explicar su significado, pedir al entrevistado que le aclare algo que no entiende o que profundice sobre algún aspecto cuando lo estime necesario, y establecer un estilo propio y personal de conversación (Corbetta, 2007). En concordancia con estos conceptos, se elaboró un cuestionario con preguntas abiertas conteniendo variables que permiten caracterizar el desempeño de las promotoras asesoras del Programa Cambio Rural desde la perspectiva de género, como así también conocer su opinión y sensaciones con respecto de aspectos relacionados con la institución, relación con los productores y con los colegas. Las entrevistas fueron realizadas en forma personal, y cuando no fue posible, se recurrió a medios virtuales.

## **RESULTADOS**

A partir del análisis de la información obtenida en el trabajo de campo, han sido identificadas las siguientes variables relevantes que enmarcan, caracterizan y condicionan el trabajo de las promotoras asesoras del Programa Cambio Rural en el Cinturón Hortícola Platense. Entre estos puntos, se destacan como fuertes estructurantes del tipo de trabajo que ellas llevan a cabo, los cambios que se han producido en el programa en sí mismo, en el escenario en el que este se despliega y en los actores involucrados, así como también ciertas construcciones sociales que rigen muchos aspectos del sector agropecuario.

### **Bolivianización de la horticultura: un cambio en el escenario y las demandas hacia los extensionistas**

- En los años '90, comenzaron a establecerse los primeros bolivianos en el Cinturón Hortícola Platense, desempeñándose principalmente como medieros y agentes de comercialización.
- Esto trajo aparejados cambios en los sistemas productivos, asociados con la concepción particular del trabajo que tienen los bolivianos y con un equilibrio en las parejas distinto al de los inmigrantes europeos.
- Los bolivianos tienen un fuerte sentido organizacional, y dentro de las organizaciones, el rol de las mujeres es contundente.
- El arrendamiento de las tierras en las que los bolivianos producen, también es un factor que estructura el trabajo que realizan lxs promotorxs asesorxs de Cambio Rural, principalmente porque ha conllevado a la aparición de nuevas demandas relacionadas con la infraestructura, la salud y el medio ambiente.

Son evidentes, los cambios de escenario que han tenido lugar desde esta llamada “bolivianización” de la horticultura. Uno de los aspectos que más salta a la vista y

condiciona el trabajo específico de los y las extensionistas (aunque particularmente son ellas las que se involucran más con estas temáticas) es el cambio en el tipo de demanda que hoy en día se percibe, en relación con las demandas que los productores planteaban cuando inició el programa Cambio Rural, a principios de la década del '90. En los inicios del Programa, los grupos con los que los promotores asesores trabajaban estaban conformados casi exclusivamente por criollos. Por esos años, recién comenzaban a establecerse los bolivianos en la zona, y se desempeñaban bajo figuras diferentes a las de hoy en día (medieros, agentes de comercialización)<sup>1</sup>. María Carolina Feito, en su trabajo "De la agricultura altiplánica a la horticultura bonaerense: memorias de la migración laboral boliviana en Escobar a fines de los 80", indica que, si bien el sistema de mediería era ya conocido en el Área Hortícola Bonaerense, comenzó a expandirse y adoptar nuevas formas con la llegada de inmigrantes bolivianos. Aquellas primeras experiencias del programa en la década del '90, contrastan con los testimonios de las experiencias de Extensión más recientes, en las cuales las asociaciones y cooperativas con las que se trabaja están conformadas en su totalidad por productoras de origen boliviano.

Los testimonios de los actores entrevistados permiten develar que, en el caso del productor boliviano, existe un equilibrio distinto en las relaciones de pareja. Las mujeres están insertas en la producción y en la economía de la quinta y de la familia, tomando decisiones prácticamente a la par de los hombres. Además, estas tienen un rol muy fuerte en las asociaciones.

Por otro lado, la cultura de los bolivianos es bastante diferente a la de los productores tradicionales criollos e inmigrantes europeos, ellos se desempeñan bajo una concepción del trabajo según la cual es válido explotar la mano de obra propia y también la familiar tanto como sea necesario para lograr insertarse económicamente en un período corto de tiempo. Hay una explotación máxima de la fuerza de trabajo, para lograr en poco tiempo generar un capital suficiente que les permita volver a invertir. En este empleo intensivo de la mano de obra, incluso familiar, la mujer boliviana comienza a participar de la producción con un rol mucho más activo, a la par del hombre. A partir de esto, las mujeres empiezan a tomar parte y tener una fuerte presencia en las organizaciones.

*"La mujer boliviana tiene una presencia en la producción y en la economía de la familia, muy importantes. Se la respeta mucho, se escucha mucho su voz, es bastante contundente, algunas veces ves como el marido de alguna manera, con miradas, le pide autorización a la mujer (...) el hombre le pide autorización a la mujer, no explícitamente, porque después por ahí parecen medio machotes, pero a la hora de tomar las decisiones en lo comercial, los vínculos con el mediero, la mujer tiene una presencia muy importante"* (E3, promotora asesora de Cambio Rural)

---

<sup>1</sup> "Los bolivianos hacía poco que estaban en la zona, alquilaban y recién empezaban a producir. Vivían en forma muy precaria. Nosotros como extensionistas, empezamos a analizar cuánto tardarían estas familias en tener algo propio..." (E1, promotora asesora de Cambio Rural de las primeras camadas de grupos).

Incluso en algunas organizaciones, luego de cierta cantidad de tiempo de trabajo con el programa Cambio Rural, se llegaron a formar grupos constituidos íntegramente por mujeres, quienes los ven como un espacio donde finalmente pueden opinar sobre cuestiones técnicas en las que están muy bien formadas, pero de las que generalmente no tienen un lugar donde se sientan habilitadas a opinar.

Las experiencias más recientes contrastan con lo relatado por una promotora asesora que formó parte de las primeras camadas de grupos del programa. En aquellas primeras instancias, el trabajo de Extensión se basó en un principio en un trabajo de gestión de la pequeña empresa familiar. En este proceso, cayó en la cuenta de que eran las mujeres las que llevaban los números de la quinta o del “jardín” (como los floricultores llaman a sus fincas), ellas eran justamente las que manejaban el dinero. Cuando tomó consciencia de esto, decidió armar un grupo de mujeres para trabajar las cuestiones contables. Desde la institución, no recibió autorización para crear formalmente este grupo. Sin embargo, ella decidió que igual las convocaría y les haría ver la importancia de analizar el movimiento del capital en la quinta. “*Eso les encantó*”, recuerda. En aquel entonces, las mujeres no intervenían en la parte productiva de los establecimientos, sino que donde tenían injerencia era en lo administrativo únicamente. Por otro lado, los grupos de Cambio Rural en sus inicios estaban formados casi en su totalidad por descendientes de europeos, y en un 100 por ciento por hombres. Mientras que, en los casos más recientes, las promotoras asesoras han trabajado con grupos formados tanto por mujeres como por hombres, e incluso con grupos formados únicamente por mujeres, y de productores de origen boliviano casi en su totalidad.

De todas formas, es importante mencionar que el fuerte rol de la mujer en la horticultura que llevan a cabo los bolivianos no siempre está visibilizado. La cultura boliviana responde a un patrón común en la sociedad latinoamericana, que es el de una estructura fuertemente patriarcal y machista. A pesar de esto, la mujer boliviana ha ido ganando espacio, respeto y reconocimiento. Sin embargo, esto es algo que ocurre en las familias que forman parte de alguna organización, o que de alguna forma tienen vinculación con el Estado. De acuerdo con las percepciones y vivencias de las personas entrevistadas, parecería que en el interior de una familia boliviana típica el funcionamiento en el ámbito doméstico continúa regido por el sesgo machista y la división sexual del trabajo, bajo la cual la mujer tiene una fuerte injerencia sobre todo aquello que tenga que ver con el cuidado de los niños y el hogar, pero no sobre otras cuestiones como las productivas o la generación de un ingreso, y su rol de “ama de casa” no es reconocido como un verdadero trabajo. Se ha avanzado en la visibilización de la importancia del rol y del trabajo de la mujer dentro de las organizaciones, pero no así dentro del ámbito doméstico.

Esta mayor presencia y participación de las mujeres bolivianas, es visto por las promotoras asesoras como un hecho que ha facilitado su trabajo en las quintas, su llegada con los productores. Tal vez porque al haber mujeres formando parte activamente de la producción, la figura femenina esté más “naturalizada” en el terreno, de cierta manera.

Otra cuestión particular de los productores bolivianos es el sentido organizacional que tienen, que también es considerado por las promotoras asesoras como algo que ha favorecido el trabajo con grupos de Cambio Rural. Ellas fueron convocadas justamente para tratar el tema de la organización, y este punto es visto como una necesidad y un deber. En general, se observa en el productor boliviano un gran compromiso evidenciado, por ejemplo, en la asistencia a las reuniones.

Desde el 2009 – 2010, es posible señalar una mayor organización del sector hortícola, ligada a programas que impulsan inversiones en el mismo. Se han conformado numerosas organizaciones vinculadas a la gestión de recursos. El productor boliviano se visibiliza a través de la organización, y la aprovecha en cierta manera para obtener recursos económicos o de capital social. En este proceso de formación de organizaciones, han ido surgiendo cada vez más referentes con mayor habilidad para actividades de gestión con el Estado, resultando esto en un mayor empoderamiento de lxs productoxs del sector.

Existe una multiplicidad de factores que definen y enmarcan el trabajo de las extensionistas de Cambio Rural, entre los cuales no puede dejar de ser mencionado el sistema de tenencia de la tierra bajo el cual operan los productores bolivianos. El arrendamiento, estructura el contexto del Cinturón Hortícola Platense, y trae aparejado también un cambio en las demandas de los productores hacia los técnicos, donde comienzan a aparecer temas relacionados con la vivienda, salud, infraestructura de los barrios, e incluso cuestiones ambientales que surgen a partir de la interacción con otros actores del territorio. En ocasiones los productores bolivianos llegan a sentirse “discriminados” en cierta forma por los vecinos de los barrios en donde viven y producen, portugueses e italianos propietarios de las zonas más residenciales, al ser responsabilizados por el anegamiento de las calles, relacionando este hecho con “la forma de producir y la forma de vivir” que ellos tienen. Este tipo de acusación los impulsa a buscar asistencia también en cuestiones relacionadas con el manejo de residuos, manejo de agroquímicos, contaminación de las quintas, y cómo esto afecta a la familia y al medio ambiente.

En conjunto, la cultura boliviana con sus características propias en relación a los roles femenino y masculino, su concepción del trabajo, su sentido de la organización y la situación de arrendamiento de la tierra en la que producen, sumados a la cercanía que hay entre productores en el cinturón hortícola, determinan vínculos de cooperación, diferentes a los que puedan llegar a darse con productores de tipo más tradicional de la región pampeana, que trascienden lo meramente técnico-productivo ampliando las fronteras de intervención de los y las profesionales de las Ciencias Agrarias para abordar ejes que van desde lo comercial y organizacional hasta lo familiar. A su vez, estas peculiaridades son las que favorecen, facilitan y hacen que el programa Cambio Rural adquiera características particulares en la región.

### **Los cambios en el Programa Cambio Rural en el sector hortícola**

Como fuera mencionado anteriormente, el programa, desde su concepción en el año 1993, ha sufrido varias modificaciones. Estas modificaciones se enmarcan en el contexto de un cambio en el enfoque de Extensión empleado desde el INTA, así como también cambios en el escenario político del país. Reiterando lo antes señalado, este programa surgió con el objetivo de alivianar y dar una solución a una situación crítica del sector agropecuario, dada por una serie de procesos que se desencadenaron a partir de una fuerte apertura externa. En ese marco histórico, se lanzó en el año '93 el Programa Federal de Reconversión Productiva para la Pequeña y Mediana Empresa Agropecuaria (Cambio Rural) que consistía básicamente en el aporte de asistencia técnica a los productores, para asistirlos en el cambio de su estructura productiva y capacidad empresarial, y en la vinculación con distintas fuentes de financiamiento. Retratando el trabajo de los promotores asesores del programa en aquel entonces, una de ellos (en aquel entonces la única promotora asesora mujer) cuenta: *“Nosotros teníamos que hacer un trabajo que tenía muchas aristas, estaba el asesoramiento técnico por un lado, pero después nosotros teníamos que hacer un trabajo de gestión de cada uno de los establecimientos (...) Estaba la parte de gestión, teníamos mucha capacitación, porque eso se nos brindó. Yo de números no sabía nada y tampoco de gestión administrativa. Nosotros teníamos que entregar informes acerca de cómo iba yendo desde este punto de vista la empresa y eso fue un desafío importante. Después cuando pasó el tiempo, yo pude advertir que esa parte se había dejado y entonces el asesor de Cambio Rural trata más la capacitación técnica, la orientación de alguna vía de comercialización, eso se priorizó y lo otro se fue dejando de lado (...) Hoy por hoy, ha cambiado el escenario, puede haber cambiado el programa. Seguramente, porque a través del tiempo los programas cambian. También a lo mejor cambia el perfil de los asesores. Nosotros cuando empezamos, éramos toda gente bastante formada, en comparación a lo que veo hoy, que es que cuando algún chico se recibe, y está bien que así sea, eso es una posibilidad de capacitación, de entrenamiento, además de una ayuda económica. Pero nosotros éramos la mayoría, gente que ya tenía su formación, unos diez años de formación (...) Nosotros no tratábamos problemáticas del tipo social, no es que no existieran. Pero de pronto, yo me enteraba de esas cosas, pero tomando mate con la esposa del productor, pero era algo colateral, que si yo quería me prendía (...) Lo nuestro era: producción y gestión administrativa de la empresa”* (E1, promotora asesora de Cambio Rural)

Luego de la crisis del 2001-2002, el INTA entró en una etapa de fortalecimiento del desarrollo rural con enfoque de desarrollo local/territorial, y para ello se creó el Programa PROFEDER, a partir del cual, hubo una gran incorporación de jóvenes de diferentes disciplinas, que renovaron los RRHH de la institución. El PROFEDER se valió, entre otros instrumentos de intervención, de Cambio Rural. Como producto de la crisis del 2001, Cambio Rural amplía su universo de destinatarios, incorporando grupos de productores familiares y diversificando sus estrategias de intervención. Esto coincide con los testimonios de las extensionistas que han trabajado con grupos de Cambio Rural en los últimos años, y que cuentan cómo participan en cuestiones organizacionales de las asociaciones o cooperativas, y en temas relacionados con el desarrollo de las

comunidades. Es claro cómo el foco se ha corrido de la gestión administrativa y del asesoramiento técnico que tenía el programa en sus inicios.

### **Las condiciones laborales de Cambio Rural**

El Programa Cambio Rural, presenta ciertas características en lo que a las condiciones laborales respecta que lo convierten de alguna manera en un trabajo “precario”, según lo descrito por los propios técnicos y técnicas que en él se desempeñan. Particularmente remarcaron como aspectos negativos la discontinuidad del trabajo con los grupos, teniendo en cuenta que muchos de ellos fueron dados de baja en julio de 2017 quedando muchos técnicos sin empleo; y la baja remuneración por el servicio prestado, así como también el hecho de que los pagos sean diferidos en el tiempo. En relación con este último punto, el sueldo que recibía un técnico o técnica de Cambio Rural al momento en el cual se realizó el trabajo de campo, era de \$4500 por mes y por grupo, no incluyendo viáticos, por lo que los gastos en los que los promotores deben incurrir para trasladarse y hacer las visitas a las quintas y las reuniones con los grupos que son parte de las exigencias del programa, deben salir de esa misma suma, con lo cual queda muy disminuida. Esto hace que las técnicas (y los técnicos), tengan que valerse de otros empleos para poder alcanzar un salario digno, que cubra sus necesidades básicas y les permita hacer frente a los gastos, que muchas veces son familiares. Como consecuencia, no tienen el tiempo que quisieran para dedicarle al trabajo con los grupos, lo que en definitiva sienten que le resta calidad a su desempeño profesional.

Este aspecto es particularmente perjudicial en el caso de las mujeres. Como ya ha sido mencionado, por más que ha habido muchos avances en la sociedad en relación con la división de las tareas domésticas entre varones y mujeres, aún hoy la mayor parte del peso del cuidado del hogar y de los hijos, recae sobre la mujer. Es así, que, en la mayoría de los casos, es la mujer la que dispone de menos tiempo para dedicarle a su trabajo “productivo”, siendo que debe encargarse en gran medida del trabajo “reproductivo”. Por lo tanto, el hecho de que el salario que reciben las extensionistas en Cambio Rural sea tan escaso, repercute aún más en el caso del sexo femenino, debido a que las mujeres suelen disponer de menos tiempo para trabajar fuera del hogar ya que tienen que encargarse del cuidado de los hijos y en general de las tareas de la casa, y como consecuencia les es más difícil encontrar otros empleos que se adapten a sus tiempos.

Otro punto muy importante, son las licencias por maternidad. El programa Cambio Rural, no cubre licencia por maternidad.<sup>2</sup> A la hora de revisar estos aspectos laborales del programa, hay que tener en cuenta que la organización del derecho al cuidado incluye

---

<sup>2</sup> El Artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 dice:

Art. 177.- Prohibición de trabajar. *Conservación del empleo. La licencia por maternidad es de 90 días, cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo (...)* Durante la gestación las mujeres tienen derecho a la estabilidad en el empleo a partir del momento en que notifiquen su embarazo al empleador (...) La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y recibirá una suma igual a la remuneración que hubiera debido recibir mensualmente en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente (...)

prestaciones de cierta calidad y frecuencia para quienes tienen una inserción laboral asalariada, como también para sus “dependientes” que son los familiares a cargo; y prestaciones aún más dispersas y discrecionales para quienes si bien trabajan en ámbitos productivos o de servicios no cuentan con un contrato de trabajo registrado, por ende no le corresponden beneficios de la seguridad social. Por lo tanto, un primer paso sería la regularización del empleo, en términos de lograr que los Estados garanticen puestos de trabajo legales, esto es, registrados y que gocen de la protección del sistema seguridad social. Y a partir de acordar el conjunto de derechos laborales, en forma conexas, se deben revisar los marcos legales que solamente acercan oferta de infraestructura o servicios de cuidado (guarderías, salas cunas) o de tiempo de cuidado (licencias) a las mujeres, en lugar de garantizarlo, en virtud del derecho universal al cuidado, a varones y mujeres, y no solo para cuidar niños sino ampliarlo a diversas etapas del ciclo vital, en especial para adultos mayores (Pautassi, 2007). En acuerdo con lo dicho por Pautassi: *“...no solo el Estado debe no entorpecer que una madre amamante a su hijo, sino que además le debe proveer las condiciones necesarias para ello. En el caso que trabaje en el ámbito productivo debe otorgarle licencia o un espacio físico para amamantar, tanto si es trabajadora del sector público o en el sector privado, como también debe otorgar licencias para los padres para que asuman conjuntamente la co-responsabilidad que les compete en materia de cuidado y crianza...”*

Por otro lado, otro aspecto que caracteriza al programa es su déficit de visión interdisciplinar. Falta integración de los equipos con profesionales de otras disciplinas, como trabajadores/as sociales, psicólogos, profesionales de la salud. Los técnicos trabajan en forma muy aislada y con escasas articulaciones interinstitucionales. Por ejemplo, podrían participar de proyectos de Extensión en conjunto con la UNLP. Esto hace que, si bien en muchas ocasiones las promotoras asesoras intervienen en cuestiones que tienen que ver con lo social, la salud, la vivienda y otros temas relacionados al Desarrollo Rural, les cuesta llevarlo adelante sin el apoyo y la complementación en los equipos de trabajo con especialistas en estas ramas. Se presentan muchas situaciones vinculadas sobre todo con la violencia de género y la salud, que son difíciles de trabajar sin tener una formación específica, y la mayoría de las promotoras de Cambio Rural son ingenieras agrónomas cuyos planes de estudio no han incluido estas disciplinas, si bien muchas continúan formándose luego en temas de desarrollo.

*“Cuando yo empecé a intentar, porque era un tema que a mí me interesaba tratar porque me hubiera gustado visibilizar lo que realmente sucedía digamos en las quintas de los productores con las cuestiones de género, fue muy chocante (...)necesitaba alguien que me contuviese a mí, me superó (...)o hubiese necesitado alguien que complemente mi trabajo, un trabajador social, un psicólogo, no sé, alguien que se encargue de esas situaciones puntuales para las que no estamos preparados porque son difíciles y que existen en las sociedades rurales (...)”* (E5, promotora asesora de Cambio Rural)

*“Lo bueno ahora, sería que si hay una ingeniera agrónoma haciendo un tipo de laburo y además hay demandas sociales, sería bueno poder compartir eso con una trabajadora*

*social (...) Yo me imagino que a ellas se les haría más gratificante la labor, no porque lo social no sea gratificante, al contrario, yo creo que es muy gratificante, pero a lo mejor tenés que trabajar mucho más porque al no ser tu fortaleza, tenes que estar formándote en eso, y estas desperdiciando un bagaje que vos ya tenés como graduado para desempeñar otro rol, que es específicamente el de Extensionista (...) Se está relegando ese rol, por otro, que no es poco importante, pero que viene por otra línea me parece.” (E1)*

## **Extensionistas y Segregación**

La segregación horizontal por razones de género se reproduce en las matrículas universitarias y aún hoy es observable el gran número de mujeres que “eligen” disciplinas y ciencias vinculadas a los cuidados de la salud (Pedagogía, Ciencias Sociales, Nutrición, Enfermería, etc.), como una extensión a través de una elección de sus tradicionales actividades de cuidados de los otros, adscriptas por el orden de género prevaleciente. Por el contrario, los varones se sobrerrepresentan en carreras de aplicación técnica de alta valoración social y de altos ingresos, como las Ingenierías, las Ciencias Agrarias, las Ciencias Exactas, Informática, etc. A pesar de esto, a partir de los años '60, las mujeres comenzaron a incorporarse significativamente (aunque siempre en minoría) a las carreras de Ciencias Agrarias. Estas profesionales han encontrado y aún hoy encuentran en el empleo estatal vinculado a las políticas agropecuarias y en distintos niveles en la enseñanza agraria, mejores oportunidades para no ser discriminadas por razones de género en el ingreso, en comparación con el sector privado vinculado a la producción agraria y a la AT y ER en particular. (Ferro, 2014)

En cuanto a la segregación vertical por razones de género, una de sus variables es observar cómo se ubican varones y mujeres en las pirámides organizacionales. Aún en sectores de actividad donde las organizaciones estén feminizadas cuantitativamente, la segregación vertical puede mostrar que, en general, las mujeres quedan sobrerrepresentadas en las áreas de base de la organización, mientras que las minorías masculinas se sobrerrepresentan en cargos jerárquicos y de toma de decisión. El orden de género influye en las competencias profesionales de quienes son seleccionados para el ingreso, el tipo de programa en los que predominan unos y otros, según estén estos orientados a la producción y a la innovación tecnológica, o sean programas orientados hacia lo “social”, bolsa donde se suelen meter objetivos de equidad, de bienestar familiar, hábitat, salud, etc.

*“Cuando yo recién me recibí, daba por descontado que yo no iba a pisar una quinta, por eso mi idea de la investigación y estar detrás de un microscopio. La mujer, en el laboratorio...eso era más o menos, en la prehistoria, era así. Y así lo hice. Pero tuve la suerte de ir a una estación experimental, y te vinculas más con el escenario productivo. Y llegó un punto que yo dije: bueno, yo no quiero estar atrás de un microscopio, quiero otra cosa (...) El ambiente no era el más favorable, yo una vez me estuve por presentar a un concurso, llamé por teléfono y me dijeron: <No, ni se te ocurra, no te presentes porque no lo vas a ganar.> <¡Pero si yo tengo lo que piden en el diario!> <No, pero sos mujer, entonces, no vas a poder>. Bueno, no me presenté. Pero después dije: bueno, esta vez*

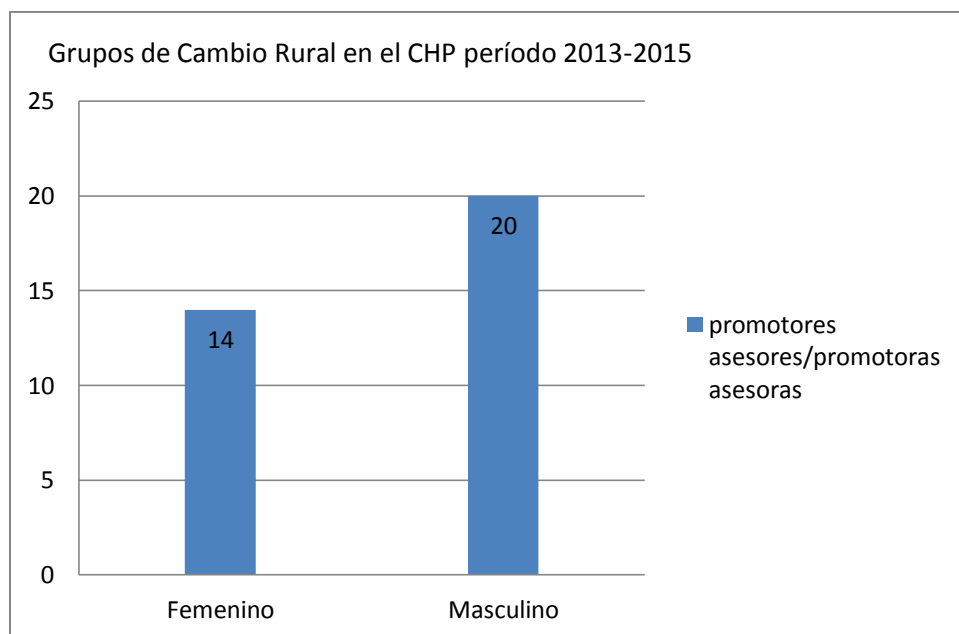


*no, pero después ¡vamos a ver! Me seguí capacitando, y es verdad, necesitas un poco más para acceder a lo mismo que un hombre, eso es histórico...” (E1)*

Para el año 2014, no se observaba en la institucionalidad AT y ER de Argentina, áreas específicas de género institucionalizadas, que actúen con el respaldo de una resolución ministerial, además de la coordinación local del Programa Regional de Fortalecimiento Institucional de Políticas de Igualdad de Género en la Agricultura Familiar del MERCOSUR. En el ámbito del INTA, la institucionalización del enfoque es inexistente, más allá de algunas acciones de capacitación por iniciativa de técnicos/as de terreno sin referendo en la normativa institucional central en los planos decisorios de esta institución. Las iniciativas de formación en perspectiva de género son impulsadas de abajo hacia arriba de la estructura, por necesidades captadas en la acción en terreno en el medio rural, especialmente en los programas implicados en el espacio de la Agricultura Familiar y aquellos focalizados en la pobreza rural con fuerte patrón de género tanto en las plantillas como en los beneficiarios (como Minifundio y ProHuerta, donde hay más técnicas que técnicos). A pesar de que estas iniciativas no cuentan con periodicidad ni sistematización regular y están aisladas de la estrategia institucional, estimulan a algunos/as técnicos/as a demandar mayor contención institucional que las escasas y territorialmente localizadas jornadas de capacitación que se realizan en la actualidad (Ferro, 2014). Las promotoras asesoras y los promotores asesores del programa analizado específicamente en este trabajo no están profesionalmente capacitados para abordar problemáticas relacionadas con las cuestiones de género, ya sea desigualdad, discriminación, o violencia. Por lo tanto, si bien en muchos casos ha habido intentos más o menos exitosos de generar talleres de género, o espacios donde las mujeres productoras puedan debatir estas cuestiones, a la larga no son prácticas que puedan sostenerse en el tiempo porque interfieren con la labor específica de un/a técnico/a de Cambio Rural.

La integración de los equipos de los programas que integran PROFEDER, responde a este sesgo horizontal por razones de género. Las mujeres se sobreprerrepresentan en programas de alivio a la pobreza como PROHUERTA, cuya dirección nacional está a cargo de una mujer, y se invierte esta situación en programas de reconversión productiva como Cambio Rural (Ferro, 2014). En el caso del programa Cambio Rural en el cinturón hortícola de La Plata el número de técnicos y técnicas que participan en él está relativamente equilibrado (sobre todo en comparación con los inicios del Programa) e incluso ha habido, como ya fuera mencionado y comentado, un incremento en el número de mujeres que se han incorporado como promotoras en esta región (Figura N° 3).

**Figura N°3.** Grupos de Cambio Rural del Cinturón Hortícola Platense dados de alta en el período 2013-2015



En los sucesivos planes estratégicos institucionales del INTA, no existe ninguna mención respecto de incorporar principios de equidad de género en sus prestaciones y solo se menciona en algunos casos la “equidad social” como objetivo, sin que nada de su explicitación permita inferir que está incluida la equidad de género. Lo mismo sucede con la visión política en los altos planos de decisión ministerial del aquel entonces MAGyP, hoy Ministerio de Agroindustria (Ferro, 2014). El INTA avanzó en el diseño de políticas basado en los enfoques socio territoriales, pero no en la incorporación de perspectivas de género. En cuanto a la Subsecretaría de Agricultura Familiar, que toma toda la estructura conformada en lo que fue el PSA (Programa Social Agropecuario), hay sin dudas, un mayor grado de desarrollo e institucionalización de perspectivas de género. Existe, a su vez, una importante producción intelectual de un conjunto de mujeres profesionales del INTA, de la Subsecretaría de Agricultura Familiar y de diversas ONGs. Esa producción intelectual y sistematización de prácticas tiene un soporte clave en la RED TRAMA. (Red de Técnicas e Instituciones que trabajan con mujeres rurales). Cabe la pregunta sobre cuál es el grado de inclusión en los programas de estudio de las distintas carreras de grado y posgrado de las perspectivas de género (Tiscornia, 2012).

A pesar de esta estructura fuertemente androcéntrica sobre la que se ha sostenido y configurado gran parte del sector agropecuario argentino, el caso particular del programa Cambio Rural en el CHP, parece salirse de estas convenciones. Por un lado, la cantidad de promotoras y promotores se ha equilibrado desde el inicio del Programa hasta la actualidad. Por otro lado, el trabajo realizado por unos y otras es equitativo, no hay un sesgo por cuestiones de género en relación a las tareas que varones y mujeres extensionistas se sienten en capacidad de realizar o recaigan sobre unos y no sobre otros en forma sistemática. Las mujeres extensionistas se sienten igual de valoradas, tenidas en cuenta y escuchadas que los extensionistas hombres; y a su vez, trabajan en conjunto

con ellos, a la par, pudiendo intervenir en las cuestiones técnico-productivas con la misma desenvoltura, sin sentir que su condición de mujeres determine que en algún momento los productores puedan llegar a subvalorar su opinión o sus conocimientos. Es así, que queda en evidencia que las dificultades para que una mujer pueda desempeñarse en el ámbito de la Extensión Rural son meramente simbólicas, construcciones sociales que hay que ir rompiendo, para dejar de pensar que sea un sector donde la mujer tenga menos espacio, o encuentre mayores obstáculos para crecer profesionalmente.

Muchas veces el rol asignado por los productores a las extensionistas está determinado también por la personalidad o la forma de relacionarse con ellos que éstas tienen. En este sentido, es importante tener en cuenta que para que un rol se haga efectivo, debe ser por un lado adjudicado, y por el otro lado, asumido. Y en este mecanismo de adjudicación y asunción de roles, se debe producir un reconocimiento de sí mismo y del otro cuyo resultado es la externalización de escenas del pasado en que fueron internalizados determinados roles. Este desplazamiento de escenas de la vida infantil a situaciones del presente adulto es un proceso que recibe el nombre de Transferencia. Decimos que alguien asume un rol cuando adopta un comportamiento externo similar a alguno de los personajes en su escena interna, y que adjudica un rol aquel que atribuye a otro un comportamiento similar a algún personaje de esa misma escena interna. El rol es un cruce de una verticalidad personal con una horizontalidad grupal, que se da cuando alguien asume personalmente algo que otros socialmente le adjudican (Simonetti, 1996). Por lo tanto, la simple condición de mujer no determina que una extensionista vaya a ser tomada como “la chica”, “la que va a ayudar al ingeniero”, “la secretaria” o cualquier otra posición en la cual su verdadera función como profesional de las ciencias agrarias en el terreno se vea desmedrada. De hecho, para que esto suceda, tiene que haber una actitud por parte de los productores, pero también tiene que existir una identificación con ese papel por parte de la extensionista.

*“Me pasaba al principio que las primeras reuniones, en mis grupos estaba el presidente, el secretario, y como que ellos tenían unas actividades muy pautadas para mí. <Bueno, vos tenés que empezar ahora a controlar el tema del tractor>. Como que me tenía que hacer cargo de las planillas, los horarios, así como si fuese la administrativa, ¿para qué otra cosa puede servir una mujer? Y el hombre, era como el técnico “de verdad”, vos eras la secretaria, y él era el técnico de verdad (...) ellos te asignan una tarea que si vos no terminás de aceptarla, no es realmente asignada. Entonces, yo fui construyendo otra cosa digamos, no era lo que quería hacer (...) lo charlé con mi agente de proyecto que es el que coordina a los técnicos, y finalmente fuimos mostrando otra cosa...” (E5)*

*“(...) yo siento en lo particular que tiene mucho que ver con cómo una se ubica con esa construcción social. Siempre me tocó estar en equipos o en grupos donde las mujeres liderábamos más, me tocó eso en lo profesional, me tocó eso en mi familia, me tocó eso en los grupos sociales en los que estuve en general. O lo naturalicé demasiado, o nunca le di demasiada cabida al lugar que te asignan socialmente (...) Puede ser difícil, ocupar algunos espacios, pero tampoco hay que quedarse con ese espacio que te asignan o atribuyen desde las construcciones sociales propias de los grupos donde uno participa.*

*Donde vos rompiste con eso y no entraste en ese lugar asignado, ocupar otro lugar es muy fácil, porque me parece que las mujeres tenemos una fuerza, que es indiscutible, y lo veo en todos los ámbitos...”* (E2, jefa interina de agencia del INTA de La Plata)

Puede existir aún hoy, una cierta exigencia que es más alta para las mujeres que para los hombres. En cierto sentido, para acceder a un determinado puesto o para obtener un determinado grado de reconocimiento, las mujeres tienen que hacer un camino un poco más largo que los hombres, poniendo en esta meta más esfuerzo, sobre todo en términos de capacitación. Esto se reproduce en el ámbito de la Extensión, y muchas veces en la relación con los productores, evidenciándose cuando hacen preguntas capciosas o cuando desconfían de la palabra de las extensionistas y piden segundas opiniones. Si bien es real que en alguna instancia hay una barrera entre técnicas y productores impuesta por el género, que existe en el caso de las promotoras y no tanto en el caso de los promotores de Cambio Rural, esta es fácilmente derribada en otra instancia del vínculo, gracias a cuestiones que tienen que ver con la preparación, los conocimientos y la experiencia, con la personalidad, el manejo de los códigos, y la astucia para relacionarse con el otro en su entorno.

En general, podría decirse que las promotoras asesoras del programa Cambio Rural en el CHP no han sentido situaciones de discriminación por cuestiones de género estigmatizantes durante su desempeño en el mismo. Sin embargo, existe una primera etapa en la cual la mujer debe ganarse la confianza de los productores, debe esforzarse por alcanzar esa posición que ellos mismos consideran como de poder. Y este camino, suele ser algo más arduo para una mujer que para un hombre. Hay casos en los cuales a la mujer se le pide un mayor grado de capacitación para acceder a un mismo puesto que un hombre, o se la esté evaluando permanentemente a modo de validar constantemente su profesionalismo. De todas maneras, estas dificultades que pueden presentárseles a las mujeres no tienen que ver únicamente con el género, sino que son consecuencia de una multiplicidad de aspectos, donde el género es uno más.

*“(...) Desde el punto de vista de la cuestión de género, de la discriminación y la subvaloración, no noté dificultades. El desafío primero fue poder hacer una tarea en establecimientos productivos en una época donde era territorio del hombre ¿Cómo llegué? A través de capacitaciones que yo misma me banqué, hasta llegar a un momento donde me pude presentar y accedí (...) yo no puedo quejarme porque accedí a cosas que me significaron experiencias profesionales muy ricas. Pero si debo decir que no escatimé esfuerzos, si para llegar acá había que hacer 1-2 capacitaciones, bueno...hacia 3, por las dudas (...), yo no puedo considerar que haya sido mal tratada por una cuestión de género (...) lo pude sobrellevar, pero me esforcé un montón. Entonces, es difícil ver cuánto más tenés que poner, pero siempre tenías que poner algo más (...) en un principio fue instalar la mujer en la Extensión. Pero eso tuvo un corto plazo, una vez que ya se supo que se podía y que no hacíamos “desastre”...ya bueno, está bien, ya está. Porque es cierto, a lo mejor en un momento, se nos ponía la vara un poco más alta.”* (E1)

*“(...) Me cuesta asociar estas cuestiones de que te cuesta hacerte un espacio en el sector solo con las cuestiones de género (...) yo siento en lo particular que tiene mucho que ver*

*con cómo uno se ubica con esa construcción social (...) Creo que el primer punto de valoración tiene que ver con esto de sabes, no sabes, qué me venís a plantear, por qué estas acá...ese es el primer juicio que hay que pasar. Y después puede haber un segundo juicio que tiene que ver con esto de: bueno, vos que sos mujer... ¿qué vas a saber? <El que tiene la fuerza y el que maneja la pala, el fuerte soy yo, vos mujer tanto no vas a saber como yo> (...) Me cuesta situarme en la debilidad de género, no me siento más débil que otros por ser mujer, entonces tampoco me hago cargo del lugar donde te coloca el otro” (E2)*

### **El aumento en el número de las promotoras asesoras del Programa Cambio Rural, y la impronta que le dan al trabajo en el Cinturón Hortícola**

Un hecho notorio en el ámbito del Cinturón Hortícola Platense es cómo ha ido en aumento el número de extensionistas mujeres trabajando en las quintas, a lo largo de los últimos 25 años. Esta mayor participación de las extensionistas en los grupos de trabajo podría relacionarse con varios factores. En primer lugar, la crisis del 2001 generó un cambio de actores en el AMBA, en el cual se incorporaron numerosos productores bolivianos, que, con sus costumbres y cultura, produjeron grandes modificaciones en el modelo productivo que los inmigrantes de posguerra habían planteado hasta este entonces. En segundo lugar, la expansión del AMBA significó un gran aumento en el número de productores, que lógicamente trajo aparejada una mayor demanda de técnicos en esta zona. En esta mayor demanda, surge una incorporación significativa de personal, en la cual se percibe un gran porcentaje de técnicas mujeres. Por último, existe una suerte de mayor facilidad o conveniencia para la mujer de insertarse en este programa, particularmente en un sector productivo como lo es el Cinturón Hortícola Platense. Esto último, tiene que ver con cómo se reparten históricamente las tareas entre hombres y mujeres en la familia (división sexual del trabajo), lo cual a su vez repercute en el ámbito laboral dejando a las mujeres en condiciones desiguales de acceso al trabajo y salario, y tiene que ver también con un mayor sesgo a la participación de las mujeres que prevalece aún hoy en el sector privado, que hace que el sector público sea más atractivo para el sexo femenino.

En cuanto al atractivo que tiene Cambio Rural en esta región particular, la cercanía del CHP a la ciudad de La Plata aparecería como una posibilidad para las mujeres de armonizar su vida laboral con su vida familiar. Aquí es donde entra en juego el concepto de división sexual del trabajo, según el cual existe un tipo de trabajo que es el productivo, y otro tipo de trabajo que es el reproductivo, asociado a los cuidados de la familia, la salud, etc., que ancestralmente es el que se le ha asignado a la figura femenina. Es así, que las mujeres profesionales han tenido a través del tiempo que conciliar el llevar adelante el hogar, encargarse de los hijos, de la comida, de la limpieza, con el hecho de desempeñarse laboralmente. La forma que tradicionalmente han tenido de lograr estas dos cosas es, al menos en el ámbito laboral agronómico, la de dedicarse a determinados trabajos donde se destacan las actividades de docencia e investigación que les permitieran trabajar en un horario acotado y en las cercanías del lugar de residencia, de manera de poder cumplir con ambas funciones: la de madre y la de trabajadora. Bajo esta perspectiva, el ambiente del CHP se ha prestado como ideal para que las mujeres lleven

a cabo el trabajo de Extensión, otrora exclusivo para hombres, ya que, aun trabajando en una quinta, tienen la posibilidad de estar en la ciudad nuevamente en relativamente poco tiempo en lo que a distancia respecta. Como claro ejemplo de esto, una de las promotoras asesoras entrevistadas, quien tenía a cargo hasta julio del 2017 a dos grupos de Cambio Rural II, recuerda cómo se le dificultó el cierre del ciclo de un grupo de Cambio Rural ganadero que tuvo en su ciudad natal, 25 de mayo, a partir de que ella se instaló en La Plata, donde formó su familia. Otra de las promotoras asesoras entrevistada, quien fue técnica de Cambio Rural de las primeras camadas de grupos de este programa, remarca como una de las principales desventajas del trabajo, el hecho de regresar muy tarde a su casa, probablemente porque por este motivo terminaba desatendiendo las tareas vinculadas con la misma

No puede dejar de ser mencionado el hecho de que, en épocas pasadas, y todavía hoy en ciertos sectores como el de las empresas privadas, existe una marcada masculinización de la actividad agropecuaria profesional, bajo una visión según la cual el trabajo de Extensión, el trabajo en el campo, es terreno exclusivo de los hombres. Una de las promotoras asesoras retrata esto con claridad, cuando admite que en los tiempos en los que ella se recibió, no imaginó que fuera a trabajar en una quinta como extensionista, creía que su carrera profesional estaría inequívocamente ligada a la investigación, a “estar detrás de un microscopio”. Esto mucho tiene que ver con el hecho de que en esa época, e incluso cuando ella comenzó a trabajar en Cambio Rural en el año ‘93, la Agencia de Extensión del INTA estaba conformada únicamente por hombres. Si bien en las estaciones experimentales había algunas mujeres trabajando en cuestiones de investigación, no era así en las agencias de Extensión. De hecho, ella misma no había conocido hasta ese momento ninguna mujer que fuera extensionista y realizara efectivamente trabajo en el campo. Si bien las desventajas o dificultades a la hora de trabajar en Extensión que pueden presentarse a las mujeres son más que nada simbólicas, en el sector privado por un lado, y en el pasado por otro, existen y existieron mayores desigualdades, más sesgos y más dificultades para que las mujeres se incorporen en este trabajo.

*“La agronomía sigue siendo una actividad que implica mucho traslado y trabajo fuera de la casa, y esto puede significar un impedimento para la mujer, en ciertos ámbitos donde aún se manejan tradiciones patriarcales”* (E6, ex agente de proyecto Cambio Rural)

Pueden identificarse cambios positivos que han tenido lugar desde esta mayor participación de las mujeres técnicas en el programa Cambio Rural, y guardan relación con una mayor empatía de estas y con un trabajo de diferente calidad, dada sobre todo por el vínculo que forman las extensionistas, especialmente con las mujeres bolivianas. *“La mayor presencia de mujeres, asociada al trabajo con productores de la Agricultura Familiar, abrió las puertas al trabajo con ejes que antes no eran abordados, como vivienda, salud y calidad de vida en general”* (E6). Al referirse a estas promotoras, indica que *“son mujeres que han armado una estructura interna”*. Esto es claramente identificable en los testimonios de las promotoras asesoras entrevistadas, quienes ponen en evidencia un estilo de trabajo y un involucramiento con las familias, muy particular.

*“Como visito yo, conozco la casa, la quinta, la familia, las problemáticas que tienen, si tienen problemas financieros. Eso, amplía el trabajo más allá de lo técnico productivo”* (E4, promotora de Cambio Rural, sobre su desempeño con una asociación de productores bolivianos)

Existe un fuerte involucramiento de las promotoras asesoras en cuestiones de salud y legales, como el seguimiento de los embarazos de las mujeres productoras, o los trámites para que los integrantes de las familias tengan Documento Nacional de Identidad. Incluso en ocasiones tienen que intervenir en situaciones de violencia de género, y buscar asesoramiento legal para poder ayudar a salir a las mujeres de determinadas situaciones. Para las promotoras asesoras, desde su condición de mujer, parece particularmente difícil relativizar este tipo de situaciones, pasarlas por alto y dedicarse a lo meramente técnico-productivo u organizacional. Tienen consciencia de que en general son el único vínculo que las productoras (y también los productores en los casos en que ellos lo necesitan) tienen con la ciudad, con un abogado, con la posibilidad de realizar una denuncia. Ellas son, generalmente, las que articulan la obtención de créditos y se encargan de que los productores accedan a beneficios tales como el Monotributo Social, que les permite incorporarse en la economía formal y acceder a las prestaciones de las obras sociales, ingresar al sistema previsional y emitir facturas convirtiéndose así en proveedores del Estado, empresas privadas y organizaciones no gubernamentales. También suele quedar en manos de las promotoras la obtención del Registro Nacional de Productos Alimenticios (RNPA), certificado otorgado por las autoridades sanitarias jurisdiccionales. Otra cuestión en la que las técnicas de Cambio Rural asisten a los productores, es en la inscripción en el Registro Nacional de Agricultura Familiar (ReNAF), a través del cual “...los Agricultores y Agricultoras Familiares obtienen una certificación oficial de su actividad que les permitiría en caso de que la Ley sea reglamentada y entre en vigencia, acceder de forma prioritaria a programas y proyectos para el sector y a los derechos consagrados en la Ley de Reparación Histórica de la Agricultura Familiar 27.118.”<sup>3</sup>

Trabajan con personas en una situación de mucha vulnerabilidad, sin embargo, el involucrarse o no con esta situación, no es algo inherente a todos los profesionales que trabajan en el programa, tiene mucho que ver con la personalidad de cada uno, aunque aparece como característica común a las promotoras asesoras el no poder ni querer mantenerse al margen de lo que sucede en el seno de cada familia de productores. Relatando una situación en la cual debió pedir ayuda legal e intervenir al encontrar en una de las quintas a una adolescente con un embarazo muy adelantado y que nunca había ido al médico, escondida en una casilla porque era víctima de violencia de género por parte de su pareja, una de las promotoras asesoras dice: *“Si vos ves eso ahí, una chica encerrada en una casilla de madera con una panza así, ¿qué vas a decir? <Ay no pasa nada... a ver la lechuga, el trips, ¿cómo va?>. Ya está, es como que te da vuelta la cabeza, y además, vos sabes que sos el vínculo con la ciudad, el vínculo con un abogado, el vínculo con una posibilidad de denuncia. Una situación de vulnerabilidad total. Bueno,*

---

<sup>3</sup> Ministerio de Agroindustria. Presidencia de la Nación.

[http://www.agroindustria.gob.ar/sitio/areas/d\\_registros\\_y\\_monotributo\\_agropecuario/renaf/index.php](http://www.agroindustria.gob.ar/sitio/areas/d_registros_y_monotributo_agropecuario/renaf/index.php)

*yo me meto también. Otros compañeros ni se meten en la casilla. Yo también tengo eso...tengo la confianza, vienen los nenes, me quieren mostrar el cuaderno de la escuela, cómo les fue. Me pasa eso...es un trabajo que no tiene nada que ver. Siempre mi compañero me carga, porque vienen todos los nenitos, porque ya me conocen, yo les llevo caramelos, les llevo ropa de mis hijos, terminas adentro de la casa, terminas comiendo y terminas viendo lo que pasa, es como una cosa que ya después no la puedo manejar, pero es así.” (E3, promotora asesora de Cambio Rural)*

Las promotoras asesoras, sacan provecho de aquel vínculo particular que pueden generar con las mujeres productoras, y que les permite involucrarse con la vida familiar, para hacerse un lugar como técnicas en las quintas. Es decir, se “arman” para poder introducirse en la vida familiar, y de esta manera logran, en definitiva, intervenir en otras cuestiones del establecimiento, una vez que se ganan la confianza del productor, cuando este supera el recelo inicial que suele sentir por la figura de la mujer como profesional trabajando en el terreno.

Algo que tiene en común el trabajo de las promotoras asesoras de Cambio Rural, es que en general, ellas son convocadas, (o al menos es algo que los productores esperan de ellas), para solucionar cuestiones que tienen que ver con la parte organizacional.

*“Mientras estaba trabajando con la cooperativa NE, me convocaron de otra cooperativa que se llama MM, también para trabajar, sobre todo para que les dé una mano con lo organizacional, y no con la asistencia técnica de <qué enfermedad tiene el tomate>, porque eso ellos lo tienen más o menos resuelto, la cuestión era más el acompañamiento en lo organizacional, lo comercial.” (E3)*

*“Creo que hay inicialmente una posición diferente de los productores frente a un técnico varón o una técnica mujer, por ahí la expectativa de ellos es distinta. Creo que buscan en un técnico varón un apoyo desde la mejora productiva y el consejo o el asesoramiento técnico, y para una técnica mujer, esperan más la resolución de una situación social, que aportes al manejo de la organización, al manejo del grupo, a una identidad o a reconocerte más con otra sensibilidad.” (E4)*

Quizás el aspecto más sobresaliente de los testimonios de estas profesionales, y en relación a las modificaciones que se han generado a partir de su mayor participación en el programa, sea el giro que empieza a tener el abordaje del trabajo en el cinturón hortícola, y las temáticas que empiezan a surgir. Coincide en todas las experiencias, que los primeros temas que surgen en las reuniones con los productores tienen que ver con la arista más social que productiva, con cuestiones relacionadas con la salud, el ambiente, la vivienda.

Finalmente, no hay que dejar de tener en cuenta, el incremento en el número de mujeres en la matrícula de la carrera de ingeniería agronómica en la Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales de la UNLP, con el consecuente aumento de las profesionales recibidas de esta institución, que encuentran en los grupos de Cambio Rural en el CHP, una fuente de trabajo y desarrollo profesional



## **El vínculo de las promotoras de Cambio Rural con los productores**

Simonetti (1996), define al vínculo como “una estructura en la que dos o más sujetos se toman unos a otros como objetos de algunas de sus necesidades o como auxiliares, rivales o modelos en el proceso de satisfacerlas, estableciéndose entre ellos procesos de comunicación y aprendizaje.” Este autor, distingue cuatro tipos de vínculos que pueden formarse entre los integrantes de un grupo: vínculos de dependencia en los cuales uno de los sujetos se asume estereotipadamente en un rol y a su vez adjudica estereotipadamente el rol complementario al otro sujeto que participa en la relación; vínculos de connivencia, en los cuales un sujeto se alía a otro para facilitar someter a un tercero a un vínculo de dependencia; vínculos de marginalidad, en los que los sujetos se asumen estereotipadamente como rivales, manteniéndose al margen de toda interacción en una actitud de protesta continua; y por último, se habla de vínculos de convivencia cuando los términos de la relación se reconocen unos a otros como sujetos de sus necesidades, alternándose en los distintos roles de sujeto, objeto, auxiliar, auxiliado, rival, rivalizado, modelo y modelado, según las circunstancias.

Podría pensarse a priori, guiándose por la configuración androcéntrica que rige la mayoría de nuestras instituciones públicas y privadas, las políticas que de ellas surgen y el propio carácter de la cultura en la cual estamos inmersos, que existe algún tipo de dificultad para las mujeres técnicas, en ser escuchadas y en tener llegada con los hombres que trabajan en la producción hortícola. Sin embargo, las experiencias y sensaciones de las personas entrevistadas muestran lo contrario. El vínculo generado con los productores parece, al menos desde la mirada de las promotoras asesoras, no estar determinado por el género, sino que tiene que ver con características personales, estilos de coordinación, ideologías, formas de ser y de actuar de cada técnico o técnica en particular. En este sentido, algo que las técnicas remarcan como importante y un factor que sienten necesario para generar confianza y aceptación con los productores, es el hecho de manejar un código común con ellos, saber cómo desenvolverse en su ámbito, cómo manejar determinadas cuestiones. Naturalmente, se necesita tener un vasto conocimiento de las cuestiones netamente técnicas de la quinta, relacionadas a los cultivos en sí (manejo de enfermedades, de la fertilización, sistemas de conducción, labores culturales, etc.). Sin embargo, esto no es suficiente. Es necesario, como dice Huergo (2004) “reconocer el mundo cultural rural”, que no implica solamente conocer el mismo en términos de obtener información acerca de los modos de vida, formas de trabajar la tierra, de los saberes rurales, etc., sino que se trata de reconocer la dignidad del otro en el proceso de extensión. Para esto, hay que saber y reconocer quién es el otro con el que voy a comunicarme, cuáles son sus sueños y expectativas, sus lenguajes, sus dudas, sus creencias y limitaciones. Este reconocimiento no se produce en el vacío, sino que debe estar acompañado por un proceso de reconocimiento de las prácticas socioculturales de aquellos con quienes se trabaja.

El género, siguiendo los testimonios de las entrevistadas tiene implicancias tan solo en los primeros encuentros. Ellas perciben que tal vez en ese momento inicial, el productor hombre sí sienta cierta desconfianza hacia la figura de la mujer como técnica, pero es

algo que se disipa al ver que es igual de idónea que el hombre para el trabajo en el campo.

El ex Agente de Proyecto Cambio Rural entrevistado describe estas situaciones diciendo: *“(...) son mujeres que tienen una estructura interna, han construido una estructura de sostén interna desde lo técnico, desde el carácter, desde cómo posicionarte en esto no es sencillo, este tipo de vinculación, es menos intelectual, tenés que cazar los códigos de cómo se manejan, de cómo toman decisiones (...) Los primeros veinte minutos tal vez la figura del tipo técnico pesa más...pero depende mucho de la personalidad, de esta cosa, de cómo estás vos armada, instrumentada, nos pasa a nosotros también, lo que pasa que por ahí la cuestión de ser un tipo, por ahí te abre esos primeros 15 minutos. Pero si no sabes ni cómo moverte, que se yo. Acá tenés a G., bueno...es una topadora digamos, sale a la quinta, va, se mete...está, ve a la familia, conoce a la mujer, a los chicos, se mueve terriblemente bien en el ámbito productivo con el tipo, le dice lo que le tiene que decir, entendés, como que en los manejos de grupo...maneja los códigos y se desenvuelve perfectamente, y ella se siente bien ahí, manejando eso (...) No es inherente al género, lo que pasa que son como estas cosas culturales que hay que romper, hay gente que viene más armada para estas cuestiones o que le gusta, o que le moviliza la percepción por otros lados, el vínculo que genera, la comunicación que establece es de otro tipo, percibe otras cosas, puede tener una segunda lectura, que cuesta mucho.”*

Por su parte, una de las promotoras asesoras entrevistadas (E4), cuenta que en una primera experiencia que tuvo como extensionista con productores hortícolas, siendo aún estudiante, iba a las quintas acompañada por un graduado y otro estudiante varón. Los dos hombres eran llamados por sus respectivos nombres, mientras que los productores se referían a ella como “la chica”. Con el correr del tiempo, los otros dos técnicos que trabajaban con ella en ese grupo tuvieron que dejar de hacerlo, y los productores necesitaron de su firma para obtener un subsidio. A partir de ese momento, comenzaron a reconocerla como profesional, y dejó de ocupar el lugar de “la chica”. Sin embargo, más allá de esa primera experiencia, de la que expresa *“(...) que del otro lado me percibieran no como una estudiante sino como alguien que los podía ayudar, me llevó un trabajo fuerte de persistir en mi actitud, de no dejarme amedrentar...”*, destaca que no ha tenido otras situaciones en que se haya sentido ignorada o no tenida en cuenta por los productores: *“Yo no he tenido ninguna mala experiencia. Tenía una compañera que me decía que iba a las quintas y no le daban bola, no le hablaban, no les contestaban, y ella los iba persiguiendo por atrás. Yo la verdad no tuve esa experiencia, siempre me esperaron, siempre me recibieron muy bien, he comido con ellos (...) Yo como estrategia traté de vincularme siempre primero desde lo grupal, no caer en la quinta y presentarme. El primer espacio de trabajo es el grupo...”*

En relación con cómo sienten que los productores valoran sus conocimientos, las promotoras asesoras en ocasiones, se sienten evaluadas, puestas a prueba por los productores, para tantear “cuánto saben”. Sin embargo, luego de una primera instancia en la que son “examinadas” como si estuvieran en un período de prueba, reconocen que sus

aportes (en todos los aspectos del sistema de producción) son muy valorados y eso hace que sientan que su trabajo es altamente estimado.

*“Yo cuando empecé a trabajar no me había recibido y al ir a algunas quintas siempre tenías las bromas, te preguntaban cosas que era obvio que no sabías. Al principio fue eso, como que te hacen pagar un poco el “derecho de piso”: <bueno, si querés trabajar acá, tenés que saber> (...) Siento que ellos lo que valoran mucho, que me lo dicen siempre, es que se han podido vincular efectivamente con muchas otras agrupaciones con las que antes estaban absolutamente peleados...” (E5)*

*“En un momento, algunos te ponen a prueba, y me preguntaban cosas, ahora ya no tanto (...) eran varones por lo general, y ahí tenía como que demostrar que sabía. Después, ahora yo les pregunto, ellos me preguntan, es como más un ida y vuelta (...) yo me siento muy valorada como ingeniera agrónoma, nunca pensé que iba a ser tan valorada mi labor...” (E3)*

Sin embargo, esta cuestión de sentirse evaluado por los productores no necesariamente tiene que ver con el género, teniendo en cuenta el testimonio de un promotor asesor de Cambio Rural entrevistado, que expresó: *“Muchas veces me sentí evaluado, más que nada porque hacemos una propuesta productiva distinta. Yo me especialicé y me dediqué a lo que es la producción agroecológica, que es una producción distinta a la que tienen los productores. Entonces constantemente, te van probando, te van diciendo, te van viendo, te evalúan, y eso creo que no cambia si sos varón o mujer, te evalúan igual para ver qué sabes y qué no sabes, y te preguntan cosas que vos sabes que ellos ya saben, pero te las preguntan para ver qué contestas...” (E7, promotor asesor de Cambio Rural)*

También hay otros factores que condicionan la vinculación que se genera con los productores, y que va más allá del género: tienen que ver más con la experiencia, con el conocimiento y el grado de especialización en un determinado tema de la persona que asista a la quinta. Muchas veces, cuentan las técnicas que cuando no conocen en profundidad algún tema específico, convocan a otra persona (ya sea mujer u hombre) para que asista o dé una charla en este aspecto. En estos casos, notan cómo los productores enfocan más su atención en el profesional que tiene mayor conocimiento en el asunto que les preocupa.

A su vez, pareciera que muchas veces la voz más escuchada, o la recomendación más buscada por los productores, es la de la persona que trabaja en la agroquímica, y cabe destacar que por lo general son hombres los que atienden este tipo de negocios. Pareciera que esta necesidad de ratificar lo que dicen las promotoras asesoras, se vincula también con cierto “estatus social” que para algunos productores tiene el hecho de pagar en efectivo importantes montos por la compra de enormes cantidades de insumos. Muchas veces las y los promotoras/es asesoras/es de Cambio Rural buscan trabajar en la línea de la agroecología, y es entonces donde se pone en juego cuál es el modelo de producción a escoger por parte de los productores, y qué posición social les da cada uno.

Por otro lado, el tipo de vínculo que se genera con los productores hombres tiene un sentido diferente que el que se genera con las productoras mujeres, que abre las puertas a otro tipo de trabajo. Los varones son más cerrados a ciertas cuestiones, se abocan principalmente a lo técnico. Las mujeres, en cambio, son más abiertas a la charla, profundizan más en cuestiones familiares, personales, consultan sobre cuestiones de salud, de educación de los hijos.

### **El vínculo de las promotoras de Cambio Rural con las productoras**

Al hablar de los vínculos que generan las promotoras asesoras del programa Cambio Rural, quizás lo más característico, sea el vínculo que forman con las productoras mujeres. Este vínculo es descrito por ellas mismas como un vínculo prácticamente fraternal. Se establecen relaciones de mucha cercanía, de identificación de unas con otras, y de abordaje de temas tanto técnico-productivos como de salud, educación y familia. De hecho, es a partir de este vínculo que se genera con las productoras mujeres, que se han podido tratar muchas cuestiones que han contribuido al desarrollo de la comunidad de productores bolivianos en el cinturón hortícola platense y que se han podido abordar en forma más integral muchos de los problemas de los establecimientos productivos que tenían múltiples causas que escapaban del manejo tecnológico de los cultivos. Este mayor acercamiento con las mujeres productoras, esta mayor apertura de ellas se presenta sobre todo en la relación con las promotoras asesoras, ya que con los promotores asesores, si bien también se crean lazos, no son de tanta cercanía e intimidad. Es frecuente que cuando surge algún problema familiar o de salud, los productores les pidan a sus esposas que se comuniquen con las promotoras asesoras para pedirles ayuda o consejo. Cuando los varones se acercan a las promotoras asesoras, es casi exclusivamente por temas productivos, de comercialización u organizacionales, como ya se ha mencionado. La mayor cercanía de las mujeres productoras con las mujeres promotoras tiene que ver, además de con las personalidades y estilos de estas últimas, con ciertos parámetros de la cultura boliviana que determinan que “no esté bien visto” que una mujer haga pasar a un hombre a su casa. Bajo esta perspectiva, a las promotoras asesoras les es más fácil ingresar en la vida doméstica que a sus colegas hombres. El vínculo entre los promotores asesores y las mujeres productoras está limitado por cierto “respeto” que culturalmente es considerado como necesario entre personas de distinto sexo, y esto genera que, si bien se establecen relaciones de confianza entre ellos, no alcancen la profundidad y desenvoltura que alcanza la relación con las promotoras. Por otra parte, hay una mayor afinidad natural que se presenta en las mujeres entre sí, que hace que entre ellas haya un intercambio que tiene mucho que ver con la matriz femenina. “...*Me recibe un productor hombre en la quinta, yo recorro la quinta, todo bien, nos quedamos en el galpón, charlamos, que se yo, y chau. En cambio, me recibe la mujer, y es distinto porque paso a la casa, me muestra sus cosas, nos pasamos recetas, esas cosas más de mujer.*” (E3). A su vez, los mismos límites que establece la cultura de los bolivianos, hacen que el productor hombre mantenga cierta distancia con las promotoras asesoras, con lo cual la relación no adquiere tanta confianza y familiaridad y se remite a lo meramente técnico.

Por otra parte, las mujeres productoras ven en la figura de las extensionistas a alguien a quien acercarse para desahogar situaciones de desigualdad o de violencia de género que sufren. Además, le adjudican mucho poder al rol del técnico, y el hecho de que este rol sea ocupado por una figura femenina, hace que en cierta forma logren valorizarse más a sí mismas como mujeres y logren caer en la cuenta de que ellas también pueden ocupar posiciones de poder y de toma de decisión. De hecho, la presencia de mujeres promotoras trae aparejado el surgimiento de referentes productoras. La figura de la mujer extensionista como moderadora o facilitadora en los grupos, da mayor espacio a la permanencia de mujeres productoras como timón de las organizaciones.

*“Yo estuve con estos grupos durante los dos embarazos (...) para ellos era fuerte verme trabajando embarazada, cuando ellas lo hacen, pero no es lo mismo, porque para ellos yo no pertenezco al mismo grupo social, entonces qué necesidad tengo de trabajar. Y siempre me preguntaban de qué trabaja tu marido que vos trabajas tanto (...) Para ellos eso fue como un quiebre, porque empezaron a ver que el rol de la mujer puede ser otro, no solamente el de criar a los chicos en la casa y preparar la comida, que eso para ellos es lo fuerte. Incluso, teniendo al lado mujeres que trabajan a la par de ellos.” (E4)*

*“(...) Tengo una complicidad diferente con productoras que con productores, y me gusta tenerla y me gusta pensar que uno puede contribuir al empoderamiento de las mujeres en el sector. Creo que el rol del técnico en general es de poder, más allá de que hay que ganárselo, pero creo que ese poder lo toman y se representan, se reflejan las mujeres productoras también. Y eso me parece valioso, y un capital que tenemos las mujeres técnicas nada más. Y es reconfortante. Ser extensionista mujer para mi significa eso, tener la posibilidad de empoderar a las productoras mujeres o de visibilizar también todo lo que valemos y el poder que tenemos.” (E2)*

El haber comenzado a trabajar desde el programa con las familias, y abordar temas relacionados con la salud, la vivienda, la contaminación, ha colaborado a que los productores y especialmente las productoras, hayan comenzado a tener mayor interés en ciertos manejos tecnológicos. Cuando se logra visibilizar la relación entre cuestiones como los parásitos de los chicos, las dermatitis y otras afecciones con cuestiones del manejo de las quintas, este enfoque permite generar una mayor concientización y deseo de mejorar determinados aspectos técnicos que influyen en la vida de las familias desde la salud. En este punto, así como en el trabajo en las organizaciones con los trámites del DNI, la obtención de planes, de recursos para las copas de leche y otros beneficios relacionados con el desarrollo de la comunidad, son las promotoras asesoras las que han tenido un rol fundamental traccionando estos abordajes, ampliando la mirada del sistema de producción.

## CONCLUSIONES

Existen limitantes y potencialidades en el trabajo de las promotoras asesoras, que están dadas por la variable del género. Por un lado, puede percibirse como al inicio del vínculo con el productor, la figura de la mujer se encuentra en desventaja con respecto de la del hombre. Al principio de esta relación, las promotoras asesoras suelen ser vistas como “la chica”, “la que acompaña al ingeniero”, “la secretaria”, se sienten evaluadas y puestas a prueba, existe cierta desconfianza hacia su rol como profesionales. Si bien superado este punto inicial en el vínculo con los productores, las promotoras asesoras son vistas como igual de idóneas que sus colegas varones, es una realidad que muchas veces tienen que, en cierta forma, ratificar su idoneidad (ya sea demostrando su conocimiento cuando son evaluadas capciosamente por los productores, o realizando múltiples capacitaciones), resultando esto en un esfuerzo mayor para alcanzar la misma posición que sus compañeros. De todas maneras, las limitantes surgen de construcciones sociales, y siendo que estas no son estáticas, se constituyen en aspectos reversibles.

Las disparidades que pueden llegar a presentarse, no tienen que ver únicamente con el género de unas y de otros, sino más bien, con una multiplicidad de variables, donde entran en juego aspectos de la personalidad de las promotoras asesoras y los promotores asesores, cuestiones particulares de la cultura boliviana (como por ejemplo, el hecho de que las mujeres bolivianas no hagan pasar a los varones ajenos a la familia a sus casas, porque socialmente no estaría bien visto), las historias personales que determinan que ciertos roles o patrones sean repetidos en los diferentes ámbitos de la vida o no y cómo cada uno logra desestructurarse de esas figuras, y también cuestiones que tienen que ver con la inevitable afinidad que se genera entre personas de un mismo sexo, que no necesariamente tiene por qué ser entendido como una desigualdad o algún tipo de discriminación.

Así como existen limitantes dadas por el género, también existen potencialidades que derivan de éste. El hecho de ser mujer les facilita a las promotoras asesoras, el ingresar en el seno familiar, en el ámbito doméstico. Esto abre las puertas al trabajo con variables muy distintas a lo meramente productivo, organizacional o comercial. Comienzan a tratarse los problemas familiares, temas de salud, ambientales, de educación, de violencia de género, legales. De esta forma, la mujer en el contexto del CHP, pasa a cumplir una función más de tipo social, ubicándose por su propia naturaleza en un punto de partida privilegiado con respecto de los varones para el abordaje de estas problemáticas. La ampliación del horizonte de trabajo de las promotoras asesoras en el CHP finalmente complejiza su labor. Esta potencialidad como promotoras del desarrollo está relacionada a la ancestral función de “cuidados” depositada sobre la figura femenina, que se ve fortalecida además por el fuerte vínculo con las productoras mujeres, que son las encargadas de las cuestiones relacionadas al seno familiar, como la salud de los hijos, la educación e incluso la economía doméstica. En este sentido, podría decirse que existe una diferencia en el tipo de trabajo realizado por promotores y promotoras, pero que no tiene que ver con un sesgo o desvalorización de la mujer como técnica, sino más bien con un rol o función que las propias promotoras asesoras toman, sin que esto vaya en

detrimento de su desempeño como ingenieras agrónomas. Además, la gran presencia de bolivianos trabajando en el CHP, ha sido fuertemente estructurante del rumbo que tomó el trabajo de las técnicas y los técnicos de Cambio Rural en esta región en particular. Las formas bajo las cuales comenzaron a desempeñarse en la producción hortícola, los problemas con la tenencia de las tierras y el arrendamiento que derivan en problemas de infraestructura e incluso de salud, las problemáticas ambientales, las cuestiones culturales como la configuración de la familia en donde la mujer tiene un papel primordial principalmente en la práctica, la explotación de la mano de obra, el fuerte sentido organizacional y la cercanía a la que se instalan unos de otros, son factores que han determinado toda una serie de demandas a las que en otras épocas y con otro tipo de productores, las técnicas y los técnicos probablemente no se han encontrado en la necesidad de dar respuesta. El abordaje de estas cuestiones es impulsado principalmente por las promotoras asesoras que al incorporarse en los grupos de trabajo han permitido abrir la mirada a problemáticas vinculadas al bienestar de las familias.

Si bien las diferencias en las tareas realizadas y en la aceptación que las promotoras asesoras perciben por parte de los productores, se presenta de esta manera en el Cinturón Hortícola de La Plata, sería interesante analizar qué es lo que sucede en otras regiones productivas, así como también en otros ámbitos, como es el de las empresas privadas, que aún hoy aparece como un terreno de difícil acceso para la mujer. Pareciera confirmarse entonces que la óptima integración que tienen las extensionistas en el CHP se debe en gran parte a la cultura y condición social de los bolivianos, principales productores de esta región.

Un aspecto importante para considerar del Programa Cambio Rural es la irregularidad en las condiciones de trabajo, siendo la falta de licencias por maternidad, una de las que más afecta el desempeño de las promotoras asesoras, que se ven obligadas a establecer acuerdos con los productores para poder seguir percibiendo ingresos sin asistir a las quintas, o directamente siguen haciendo las visitas y las reuniones aún con embarazos muy avanzados. Por otro lado, una vez que conciben tienen que retomar pronto el trabajo, encontrándose en la necesidad de buscar guarderías u otro tipo de solución para el cuidado de sus hijos, que además es una cuestión que suele quedar en manos de la mujer. En relación con esto, es indispensable que se revise el marco legal de los programas que se generan desde las instituciones públicas, siendo necesario que se incorpore efectivamente el enfoque de género. Las redistribuciones que genera el Estado a partir de las políticas sociales han sido siempre prestaciones que se reciben exclusivamente en tanto se forme parte del mundo del trabajo asalariado. Como dicho mundo ha sido en nuestras sociedades dominio casi exclusivo de los hombres, las mujeres, a pesar de los avances logrados en materia de reconocimiento de derechos y oportunidades, se encuentran relegadas en un segundo plano. Muchos programas sociales privilegian las funciones reproductivas de las mujeres en su calidad de esposas y madres, sobrecargándolas con tareas productivas que reproducen y perpetúan la división sexual del trabajo y atomizan su poder en el proceso de toma de decisiones. Es necesario que las políticas comiencen a cambiar esta perspectiva, y sean generadas desde otro lugar, desde la búsqueda de la integración de la mujer en el mundo laboral, permitiendo

que se desempeñe plenamente en el mismo, no solamente a través de medidas que faciliten la conciliación de su vida laboral y de su vida familiar dando por sentado que son ellas las que deben encargarse de las tareas reproductivas, sino también a través de medidas que busquen la equidad en el acceso a cualquier cargo público o privado, así como también en las posibilidades de desempeñarse en ellos.

Las características del sector hortícola en el AMBA, particularmente en La Plata, hacen que sea necesario tener en cuenta que es prácticamente imprescindible trabajar con equipos interdisciplinarios, en los cuales participen además de profesionales de las Ciencias Agrarias, profesionales de Trabajo Social, Psicología, Derecho y Medicina. Esto permitiría no solo optimizar la calidad del trabajo, sino en definitiva facilitar el abordaje de problemáticas complejas que exceden el campo disciplinar de las Ciencias Agrarias. Por otro lado, sería una manera de aliviar el trabajo realizado por las promotoras de Cambio Rural que, al no haber recibido una formación social, muchas veces tienen que formarse en el territorio mismo, lo cual significa una carga extra de trabajo y terminan tal vez desatendiendo su *expertise* técnica.

La realización de este informe, ha considerado un abordaje meramente descriptivo de esta temática, y esta descripción ha sido realizada solamente desde el punto de vista de las promotoras asesoras, así como también de dos promotores asesores y un agente de proyecto. Sin embargo, sería necesario en investigaciones futuras, que quizás impliquen mayor tiempo de elaboración y mayor profundización, incorporar las voces de las productoras y los productores que formen parte de los grupos de Cambio Rural que han trabajado con estas promotoras asesoras en el Cinturón Hortícola Platense. De esta manera, podría ratificarse que la percepción que ellas tienen de cómo es visto su desempeño por lxs productorxs es efectivamente así (es decir, que no existen diferencias entre cómo es valorado el trabajo de las técnicas y el trabajo de los técnicos, que las palabras de estos no son más tenidas en cuenta que las de aquellas, que ven a ambos sexos igual de idóneos para el trabajo en el campo, etc.).

Existe otro aspecto que también podría ser estudiado en mayor profundidad en futuros trabajos sobre esta temática, y es el incremento en el número de promotoras asesoras en el programa Cambio Rural en los últimos años. En este punto, cabría analizar si este aumento no está asociado con una brecha de ingresos, con una inequidad de género, dada justamente por los honorarios tan bajos que lxs técnicxs del programa recibían al menos hasta el año 2017. Siguiendo este pensamiento, podría considerarse que aquella modesta remuneración, resulta atractiva solamente para jóvenes varones recién recibidos (y no tanto para técnicos establecidos) y para mujeres. De esta manera, en algunos casos se estaría dejando en la disputa por el asesoramiento a mujeres bien formadas y varones jóvenes con poca experiencia y formación.

Finalmente algo que se debe aclarar y marcar para que sea tenido en cuenta, es que todas las cualidades positivas de las promotoras asesoras que fueron descriptas: su capacidad de trabajar e involucrarse con las familias, de ocuparse de los trámites a la vez que de las cuestiones técnicas, de sensibilizarse frente a situaciones de vulnerabilidad, de promover el desarrollo, de empatizarse con productoras y productores frente a



problemáticas personales que terminan afectando también a la producción, de generar vínculos de confianza fuertes con productores y productoras y, en definitiva, de ampliar el horizonte de trabajo, logrando una abordaje holístico de toda la complejidad del sistema productivo; han de ser promovidas como cualidades esperables en todos los sujetos sea cual sea su sexo. Por lo tanto, son valores a inculcar en todos los sistemas de extensión para su incorporación tanto por mujeres como por varones. Es importante trabajar en la formación de extensionistas que permitan aportar esta mirada al trabajo de Extensión Rural.

## BIBLIOGRAFIA

Alemaný, C. (2003). "Apuntes para la construcción de los períodos históricos de la Extensión Rural en Argentina". Ediciones INTA. Buenos Aires.

Arroquý, G.; Gargicevich, A. "Evolución y potencialidad del Programa Cambio Rural" Disponible en: <http://agro.unc.edu.ar/~extrural/Gargicevich.pdf> . Último acceso: octubre 2017

Barsky, A. (2008). La bolivianización de la horticultura y los instrumentos de intervención territorial en el periurbano de Buenos Aires. Análisis de la experiencia de implementación de un programa de "Buenas Prácticas Agropecuarias" en el partido de Pilar. X Coloquio Internacional de Geocrítica, Universidad de Barcelona. Disponible en <http://www.ub.es/geocrit/xcol/422.htm>. Último acceso: agosto de 2015.

Benencia R., (2006). "Bolivianización de la horticultura en la Argentina. Procesos de migración transnacional y construcción de territorios productivos". En Grimson, A. y Jelin, E. (comp.), Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencias, desigualdad y derechos. Buenos Aires, Prometeo Libros.

Benencia R., Quaranta G., (2005). "Producción, trabajo y nacionalidad: configuraciones territoriales de la producción hortícola del cinturón verde bonaerense", Revista interdisciplinaria de Estudios Agrarios, nº23, pp.101132.

Benencia, R. & Quaranta, G. 2009. Familias bolivianas en la actividad hortícola: transformaciones en sus procesos de movilidad. En Cinturón Hortícola de la Provincia de Buenos Aires. Cambios sociales y productivos. R. Benencia, G. Quaranta & J. Souza Casadinho (coord.). Buenos Aires: CICCUS. Pp. 111126.

Benencia, R. y Quaranta, G. (2006): "Mercados de trabajo y economía de enclave. La escalera boliviana en la actualidad", en Revista Estudios Migratorios Latinoamericanos (CEMLA), Nº60, pp. 83-113.

Benencia, R., Cattaneo, C., Durand, P., Souza casadinho, J., Fernández, R. y Feito, M. C. (1997): Área Hortícola Bonaerense. Buenos Aires, Editorial La Colmena.

Blaser, M. (10 de octubre del 2017) Género, mujeres y trabajo. *El Día*, p. 17

Bonder, G. (2001): El tiempo de la evaluación. Avances y asignaturas pendientes. Documento preparado para el Seminario "Movimiento de mujeres, ciudadanía y políticas en América Latina", dictado en el marco del Departamento de Women Studies, Madison University, Wisconsin, USA.

Caracciolo de Basco, M. (1998). Modalidades de asistencia técnica a los productores agropecuarios en la Argentina. IICA, 142 p. ISBN: 9879159039

Corbetta, P. (2007). Metodología y técnicas de investigación social. Madrid, España: Editorial McGRAW-HILL.

Feito, M. C. (2014). Migrantes bolivianos en el periurbano bonaerense. *Memorias, producciones, políticas, trabajo, tecnología, organizaciones*. Ed. INTA, CABA.

Ferro Silvia Lilian (2009). La agricultura familiar en la Argentina. Nuevos enfoques para problemas viejos. Instituto de Cultura de la Provincia del Chaco, Argentina.

Ferro, S. L. (2014). Estudio comparativo regional de asistencia técnica y extensión rural con perspectiva de género. Programa Regional de Género de la Reunión Especializada de la Agricultura Familiar del MERCOSUR. REAF

Florit, P.; Piedracueva, M; Gallo, A. y Bassalzteguy, J. (2013). Estudio de asistencia técnica y financiamiento rural desde una perspectiva de género. Programa Regional de Políticas de Igualdad de Género. MERCOSUR – AECID, REAF, DGDR-MGAP. Montevideo.

García, M. (2011). El Cinturón Hortícola Platense: ahogándonos en un mar de plásticos. Un ensayo acerca de la tecnología, el ambiente y la política. *Theomai*, (23).

García, M. (2012). Análisis de las transformaciones de la estructura agraria hortícola platense en los últimos 20 años. El rol de los horticultores bolivianos. *Abgerufen von <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/18122>*.

García, M. y Kebat, C. (2008): “Transformaciones en la horticultura platense. Una mirada a través de los censos.” En: Realidad Económica, N°237, pp 110-134.

Gargicevich, A., Merchante Navarro, G., Walter, P., Arroquy, G., Fabiani, A., Carrapizo, V., & Arregui, H. (2010). Las estrategias del PROFEDER para el apoyo del desarrollo territorial. *Ensayo: INTA*.

Guber, R. (2001). *La etnografía: método, campo y reflexividad* (Vol. 11). Editorial Norma.

[http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/100610\\_cuadernillo2.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/100610_cuadernillo2.pdf)

Huergo, J. (2004) Desafíos de la extensión desde la perspectiva cultural. Revista Dialoguemos INTA: N° 14.

INTA Informa, Cambio Rural II. Año XIII - N°145. Julio 2014. Disponible en: [http://intainforma.inta.gov.ar/wp-content/uploads/2014/07/145\\_Cambio\\_RURAL.pdf](http://intainforma.inta.gov.ar/wp-content/uploads/2014/07/145_Cambio_RURAL.pdf).  
Último acceso: octubre 2017.

INTA, ¿Qué apoyo brinda Cambio Rural II? Artículo de divulgación. Julio de 2014. Disponible en: <https://inta.gob.ar/documentos/%C2%BFque-apoyo-brinda-cambio-rural-ii>. Último acceso: octubre 2017.

Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 30, noviembre, 1986, pp. 173-198, Asociación Nueva Antropología A.C. México

Lamas, M. (2013). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Landini, F. (2013). Perfil de los extensionistas rurales argentinos del sistema público. Mundo Agrario, 14 (27). En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5947/pr.5947.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5947/pr.5947.pdf)

Marquez, M. N.; Grabino Etorena, V. (2006) Género y extensión rural: vaivenes de una relación. En: Tommasino, H.; De Hegedüs, P. (2006) Extensión: reflexiones para la intervención en el medio urbano y rural. Departamento de publicaciones de la Facultad de Agronomía, Universidad de La República Oriental del Uruguay. Montevideo, Uruguay.

Martínez García, L.; Zapata Martelo, E.; Alberti Manzanares, P. & Díaz Cervantes, R. (2005). Género y poder en tres organizaciones rurales de la región lagunera. Revista Mexicana de Sociología, 67(2), 271-319.

Pautassi, L. C. (2007). El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos. CEPAL.

Peláez, A., Rodríguez, J., Ramírez, S., Pérez, L., Vázquez, A., & González, L. (2013). La entrevista. Universidad autónoma de México. Disponible en: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Entrevista\\_trabajo.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista_trabajo.pdf)

Reichart, N. (1994). El modelo "Extensión Rural" en el proceso de transferencia de tecnología. En: Ras, N. y otros. La innovación tecnológica agropecuaria. Aspectos metodológicos de la transferencia de tecnología. Editorial hemisferio sur. S.A. Bs. As.

Rojo, F., Blanco, V., Unidad para el Cambio Rural (UCAR) (2014). Guía práctica para técnicos y técnicas rurales. El desarrollo rural desde el enfoque de género. Ministerio de Agricultura Ganadería y Pesca, Presidencia de la Nación.

Sanchez De Puerta, F. (2004). "Agroecología, desarrollo, comunicación y extensión rural. La construcción de un paradigma ecosocial en Iberoamérica" en Cimadevilla, G. y Carniglia F. (eds.) *Comunicación, ruralidad y desarrollo. Mitos, paradigmas y dispositivos del cambio*. Buenos Aires. INTA. pp. 251-263. ISBN: 987-521-101-X.

Sanchez De Puerta, F., (1996). Extensión agraria y desarrollo rural. Series de Estudios, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Secretaría General Técnica, Centro de Publicaciones. Madrid.

Scala, M. R. G. (2013). Influencia del programa cambio rural en la transformación de las estrategias de persistencia de los productores familiares capitalizados de la zona de Rafaela.

Scott, J. W. (1986). "Gender: A Useful Category of Historical Analysis" en *American Historical review*, 91,1986, pp. 1053-1075. Hay traducción al castellano: "El género, una categoría útil para el análisis histórico", en *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. James Amelany y Mary Nash (eds.) Edicions Alfons El Magnànim, 1990.

Selis, D. et al. (2014). Extensión rural en tiempos de desarrollo territorial local: Un análisis comparado en la región ampliada de La Plata. *ReD+ ER*, 1(2), 64-89.

Simonetti, A. ¿Qué es el grupo operativo? (1996). Ediciones El día que me quieras. Colección pensar sintiendo, N° 18.

Stolen, K. A. (2004). Género y Poder en el campo argentino. Editorial Antropofagia, Buenos Aires.

Taraborrelli, D. (2017). Políticas públicas rurales y modelos de desarrollo en Argentina. El Programa Cambio Rural entre 1993 y 2015. *Estudios Sociales del Estado*, 3(5), 164-188.

Tiscornia, L. M., & Alonso, M. G. (2009) Extensión Rural con perspectiva de género: un impostergable desafío.